


:: Ano II – Edição Especial nº 07 ::

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

- 3ª PARTE -

**ARTIGOS; PETIÇÃO INICIAL DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA;
INDICAÇÕES DE LEITURA E DE "SITES"; NOTÍCIAS.**

- 26 de maio de 2006 -

 Excepcionalmente, a presente edição está dividida em três partes: a) acórdãos, ementas e sentenças da 4ª Região (1ª parte); b) acórdão do Tribunal Superior do Trabalho e acórdãos, ementas e sentenças de outras Regiões (2ª parte); c) artigos e uma petição inicial de Ação Civil Pública sobre a matéria, além de dezenas de indicações de leitura e algumas notícias, com indicação de "sites", inclusive de outros países. A Comissão da Revista pretende que, com essa compilação, fiquem nítidas as convergências e as divergências sobre o assunto, fornecendo subsídio relativamente seguro para todos aqueles que lidam ou ainda vão lidar com esses temas.

O material contido nesta parte da edição foi obtido em diversos sites na internet e com o Serviço de Documentação (Biblioteca) do TRT 4ª Região. O artigo "Assédio Moral" foi obtido em página da "internet". O artigo da Professora Sheila Stolz foi por ela enviado. A petição inicial de Ação Civil Pública foi fornecida por um dos seus signatários (com omissão ou alteração de nomes e de palavras obscenas).

Denis Marcelo de Lima Molarinho
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Mario Chaves
Maria Helena Mallmann
Ricardo Carvalho Fraga
Comissão da Revista

Adriana Pooli
Luís Fernando Matte Pasin
Sidnei Gomes da Silva
Tamira Kiszewski Pacheco
Wilson da Silveira Jacques Junior
Equipe Responsável

Sugestões e informações: (51) 3255.2140
Contatos: revistaeletronica@trt4.gov.br

Utilize os links de navegação: [◀ volta ao índice](#)
[textos](#)

Sumário

- 1. Artigos**
- 2. Petição Inicial de Ação Civil Pública
Proposta pelo MPT da 14ª Região**
- 3. Indicações de Leitura**
- 4. Sites sobre o Tema**
- 5. Notícias**



Para pesquisar por assunto no Word, clique no menu **Editar/Localizar** ou utilize as teclas de atalho **Ctrl+L** e digite a palavra-chave ou expressão na caixa de diálogo que será aberta.

Índice

1. Artigos

- 1.1. "Assédio Moral".
ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos e LIMA, Wilma Coral Mendes de..... 10
- 1.2. "O Direito a não ser discriminado por razão de gênero segundo a *Scottish Court of Session*: Apreciação de um Precedente Judicial".
STOLZ, Sheila..... 17

▲ volta ao sumário

2. Petição Inicial de Ação Civil Pública Proposta pelo MPT da 14ª Região

- Petição Inicial de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 14ª Região..... 26

▲ volta ao sumário

3. Indicações de Leitura

3.1. Livros (e um DVD) disponíveis na Biblioteca do TRT-4ª Região.

- 3.1.1. "A prescrição do dano moral decorrente de acidente de trabalho".
ALENCAR, Eduardo Fornazari..... 42
- 3.1.2. "A reparação do dano moral no direito do trabalho".
SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. 42
- 3.1.3. "Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei nº 10224".
LIPPMANN, Ernesto..... 42
- 3.1.4. "Assédio sexual no trabalho: o que fazer".
PASTORE, José e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. 42
- 3.1.5. "Assédio sexual: responsabilidade civil de acordo com a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o crime de assédio sexual".
SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antonio. 42
- 3.1.6. "Dano moral".
REIS, Clayton. 42
- 3.1.7. "Dano moral e o direito do trabalho".
FLORINDO, Valdir..... 42

3.1.8. "Dano pessoal no direito do trabalho". OLIVEIRA, Paulo Eduardo V.	42
3.1.9. "O dano moral e a reparação trabalhista: doutrina, prática e jurisprudência". ALMEIDA, Lucio R. de.	42
3.1.10. "O dano moral na relação de emprego". PAMPLONA FILHO, Rodolfo.	42
3.1.11. "STF - Conflito de Competência 7204-1: julgamento que determinou a Justiça do Trabalho foro competente para julgar ações de dano moral ou material decorrentes de acidente do trabalho". Supremo Tribunal Federal. ANAMATRA. DVD.	42

[▲ volta ao sumário](#)

3.2. Outra bibliografia

3.2.1. "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano". HIRIGOYEN, Marie France.	43
3.2.2. "Assédio moral: dando a volta por cima". PEREIRA, João Renato Alves.....	43
3.2.3. "Assédio moral – o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho". AGUIAR, André Luiz Souza.	43
3.2.4. "Assédio moral na relação de emprego". ALKIMIM, Maria Aparecida.	43
3.2.5. "Assédio moral nas relações de trabalho". DOLORES, Hádassa e FERREIRA, Bonilha.	43
3.2.6. "Assédio moral no ambiente de trabalho". SILVA, Jorge Luiz de Oliveira.	43
3.2.7. "Assédio moral no trabalho". GLÖCKNER, César Luís Pacheco..	43
3.2.8. "Assédio sexual nas relações de trabalho". LIPPMANN, Ernesto.	43
3.2.9. "Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias". SANTOS, Aloysio.	43
3.2.10. "Dano moral e as lesões por esforços repetitivos". MARTINS, João Vianey Nogueira.	43
3.2.11. "Gestão e organização no capitalismo globalizado - história da manipulação psicológica no mundo do trabalho". HELOANI, Roberto.	43
3.2.12. "Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral". HIRIGOYEN, Marie France.	43
3.2.13. "O Assédio sexual na relação de emprego". PAMPLONA FILHO, Rodolfo.	44
3.2.14. "Terror psicológico no trabalho". GUEDES, Márcia Novaes.	44
3.2.15. "Tribunal popular - assédio moral e sexual nas relações de trabalho". Vários organizadores. AGNUS, Florianópolis.....	44

[▲ volta ao sumário](#)

3.3. Artigos disponíveis na Biblioteca do TRT-4ª Região.

3.3.1. Revista Justiça do Trabalho. HS Editora.

3.3.1.1. "A nova competência atribuída à Justiça do Trabalho". FIOREZE, Ricardo.	44
--	----

3.3.1.2.	"A prescrição do dano moral no direito do trabalho à luz do novo Código Civil". MELO, Raimundo Simão de.	44
3.3.1.3.	"A quantificação do dano moral na justiça do trabalho". GORCZEVSKI, Lina.	44
3.3.1.4.	"A quantificação do dano moral: determinação de critérios". PERESSUTTI, Patricia Dornelles. 1997.	44
3.3.1.5.	"A violência perversa no cotidiano: assédio moral". SNEL, Lilian Amanda.	44
3.3.1.6.	"Assédio moral e a relação com o trabalho". SANTOS, Ulisses Otávio Elias dos.	44
3.3.1.7.	"Assédio moral no trabalho". COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro.	44
3.3.1.8.	"Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação". OLIVEIRA, Euler Sinoir de.	44
3.3.1.9.	"Assédio moral: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização". SALVADOR, Luiz.	45
3.3.1.10.	"Assédio sexual na relação de emprego". BEGALLES, Carlos Alberto.	45
3.3.1.11.	"Assédio sexual nas relações de trabalho". BOSCO, Maria G. dal.	45
3.3.1.12.	"Assédio sexual no trabalho". COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro.	45
3.3.1.13.	"Contribuições à fixação da indenização do dano moral trabalhista: a tese da aplicação dos exemplary ou punitive damages". SANTOS, Enoque Ribeiro dos.	45
3.3.1.14.	"Da natureza tributária do pagamento de indenização por danos morais em face das condenações oriundas do contrato de trabalho". MAIZMAN, Victor Humberto.	45
3.3.1.15.	"O assédio moral à luz da jurisprudência trabalhista". FROTA, Hidemberg Alves da.	45
3.3.1.16.	"O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino". MACHADO, Lenise F.	45
3.3.1.17.	"Dano moral no direito do trabalho brasileiro e a aids (HIV)". SOUZA, Mauro Cesar Martins de.	45
3.3.1.18.	"Dano moral trabalhista: prescrição". GUIMARÃES, Luiz Geraldo Floeter.	46
3.3.1.19.	"Parâmetros de arbitramento e base de cálculo do dano moral decorrente do contrato de trabalho e competência". LIMA, Francisco Meton Marques de.	45
3.3.1.20.	"Prazo para ajuizar ação de reparação de danos morais na justiça do trabalho". PESSOA, Marcelo.	45
3.3.1.21.	"Prescrição do dano moral na Justiça do Trabalho". MACIEL, José Alberto Couto.	45

[▲ volta ao sumário](#)

3.3.2. Revista Síntese Trabalhista

3.3.2.1.	"A indenização por dano moral no contrato de trabalho". MELLO JUNIOR, David A.	46
3.3.2.2.	"Aspectos relevantes do dano moral trabalhista". GONÇALVES, Daniel Itokazu.	46

3.3.2.3. "Assédio moral e a reforma na legislação trabalhista".	46
NICOLAU, Rodrigo Borges.	
3.3.2.4. "Assédio sexual e a dignidade do trabalhador".	46
MAIA, Edna F.	
3.3.2.5. "Assédio sexual nas relações de trabalho".	46
DAL BOSCO, Maria G. e NOGUEIRA, Eliana dos S. A.	
3.3.2.6. "Assédio sexual: relações trabalhistas - danos morais e materiais".	46
LIPPMANN, Ernesto.	
3.3.2.7. "Dano moral na Justiça do Trabalho".	46
BUSHATSKY, Sergio.	
3.3.2.8. "Indenização do dano moral no processo do trabalho".	46
LAVOR, Francisco O.	
3.3.2.9. "Indenização por dano moral na Justiça do Trabalho".	46
SANTOS, Cintia Brito Carvalho dos.	
3.3.2.10. "O trabalhador e o dano moral".	46
MACIEL, José Alberto Couto.	

[▲ volta ao sumário](#)

3.3.3. Revista LTr

3.3.3.1. "A Justiça do Trabalho e o dano moral decorrente da relação de emprego".	47
FLORINDO, Valdir.	
3.3.3.2. "A prescrição das ações trabalhistas de reparação de danos materiais e morais".	47
CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira.	
3.3.3.3. "A prescrição do dano moral trabalhista".	47
FRANCO FILHO, Georgenor de Souza.	
3.3.3.4. "A prova do dano moral trabalhista".	47
CASTELO, Jorge Pinheiro.	
3.3.3.5. "Dano moral: direitos da personalidade e o poder diretivo do empregador".	47
SILVA, Leda Maria Messias.	
3.3.3.6. "Dano moral: tudo tem seu preço".	47
FELICIANO, Guilherme Guimarães.	
3.3.3.7. "Danos morais decorrentes da relação de trabalho".	47
BELMONTE, Alexandre Agra e BORGES, Leonardo Dias.	
3.3.3.8. "O assédio sexual no direito do trabalho comparado".	47
BARROS, Alice Monteiro de.....	
3.3.3.9. "O assédio sexual e o dano moral".	47
OLIVEIRA, Francisco Antonio de.	
3.3.3.10. "Prescrição do dano moral no direito do trabalho".	47
MELO, Raimundo S. de.	

[▲ volta ao sumário](#)

3.3.4. Periódico Trabalho e Doutrina: Processo/Jurisprudência – São Paulo

3.3.4.1. "Aferição do dano moral trabalhista".	47
MEIRELES, Edilton	
3.3.4.2. "Dano moral - indenização: expressão do princípio da igualdade".	47
ROTONDARO, Nora M. C. N.	
3.3.4.3. "Dano moral e justiça do trabalho".	48
CHAVES, Luciano A. N.	
3.3.4.4. "Dano moral na justiça do trabalho".	48
BARROS, Alice Monteiro de. N.	

3.3.4.5. "Dano moral: reparação e competência trabalhista".	48
GIUSTINA, Beatriz D. N.	
3.3.4.6. "Danos morais no direito do trabalho".	48
MAGANO, Octavio Bueno.	
3.3.4.7. "O dano moral no direito do trabalho".	48
CANDIA, Ralph. N.	
3.3.4.8. "Reflexões acerca do dano moral trabalhista".	48
DAVIS, Roberto. N.	

[▲ volta ao sumário](#)

3.3.5. Outros Periódicos

3.3.5.1. "A ampliação da competência da justiça do trabalho como medida de aperfeiçoamento da atividade jurisdicional do estado".	48
PEREIRA, Agenor M.	
3.3.5.2. "A indenização por dano moral na justiça do trabalho".	48
FARJALLA, Víctor.	
3.3.5.3. "A reparação do dano moral e sua configuração no âmbito do direito do trabalho".	48
SILVA, Alexandre E. A. da.	
3.3.5.4. "A responsabilidade civil no direito material e processual do trabalho".	48
MENEZES, Cláudio Armando Couce de.	
3.3.5.5. "Breves considerações sobre o dano moral na justiça do trabalho".	48
SANTIAGO, Silvio da S.	
3.3.5.6. "Da ação trabalhista sobre dano moral".	48
COSTA, Orlando T. da.	
3.3.5.7. "Dano material, dano moral e acidente de trabalho na justiça do trabalho".	49
OLIVEIRA, Alexandre N. de.	
3.3.5.8. "Dano moral e material na justiça do trabalho".	49
PAULA, Carlos Alberto Reis de.	
3.3.5.9. "Dano moral na justiça do trabalho".	49
MENDONÇA, Guilherme de M.	
3.3.5.10. "Dano moral no direito do trabalho".	49
MARTINS, Sergio Pinto.	
3.3.5.11. "Do dano moral no direito do trabalho".	49
OLIVEIRA, Francisco Antonio de.	
3.3.5.12. "O dano moral do foro do trabalho".	49
DAVIS, Roberto.	
3.3.5.13. "O dano moral e a justiça do trabalho".	49
SPINA, Domingos.	
3.3.5.14. "O dano moral no direito do trabalho".	49
TEIXEIRA FILHO, João de Lima.	
3.3.5.15. "O dano moral no direito do trabalho: competência e prescrição".	49
PEREIRA, Diego Trindade.	

[▲ volta ao sumário](#)

3.4. Artigos disponíveis na "Internet"

3.4.1. "Assédio moral – a necessidade de romper-se com o silêncio".	49
BARRETO, Luiz Salvador Margarida.	
3.4.2. "Assédio moral – uma análise acadêmica.	49
MEDEIROS, Benizete Ramos de.	

3.4.3. "Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores". GUEDES, Márcia Novaes.	50
3.4.4. "Assédio moral e seus efeitos jurídicos". MENEZES, Cláudio Armando Couce de.	50
3.4.5. "Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia". AGUIAR, André Luiz Souza.	50
3.4.6. "Assédio moral no trabalho". SILVA FILHO, Agenor Calazans da.	50
3.4.7. "Assédio moral no trabalho: O Ilícito Silencioso". LOPER, Arildo.	50
3.4.8. "Assédio moral". BARRETO, Margarida.....	50
3.4.9. "O assédio moral nas relações de trabalho". MOTHÉ, Cláudia B.	50
3.4.10. "O Assédio moral, o stress e os portadores de DDA". GONÇALVES JÚNIOR, Mário.	50
3.4.11. "O dano moral no Direito do Trabalho". SILVESTRIN, Gisela Andréia.	50
3.4.12. "Assédio moral – a importância da prova". SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da.	50
3.4.13. "Assédio moral no meio ambiente do trabalho". DARCANCHY, Mara Vidigal.	50
3.4.14. "Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte." SALVADOR, Luiz.	51
3.4.15. "Assédio sexual nas relações de trabalho". DAL BOSCO, Maria Goretti.	51
3.4.16. "Assédio sexual: questões conceituais". PAMPLONA FILHO, Rodolfo.	51
3.4.17. "Identificando o assédio moral no trabalho". MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira.	51
3.4.18. "O Assédio moral no ambiente de trabalho". CALVO, Adriana Carrera.	51
3.4.19. "O assédio moral no ambiente do trabalho". NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró.	51
3.4.20. "O assédio no ambiente de trabalho". OCTAVIANI, Eliane Avelar Sertorio e GONÇALVES, Mônica de A.	51
3.4.21. "O Direito do Trabalho e o assédio moral". CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. e JORGE NETO, Francisco Ferreira.	51
3.4.22. "Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho". FELICIANO, Guilherme Guimarães.	51

▲ volta ao sumário

4. Sites sobre o Tema

4.1. Em português:

4.1.1. Assédio Moral no Trabalho – Chega de Humilhação!.....	52
4.1.2. Tribunal Popular.....	52
4.1.3. FENAE – Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal	52
4.1.4. Assédio Moral	52

4.2. Em espanhol:

Acoso Moral	52
-------------------	----

4.3. Em inglês, alemão e sueco:

Leymann	52
---------------	----

4.4. Em italiano e alemão:

PRIMA - Associazione Italiana contro MOBBING e Stress Psico-sociale/PRIMA - Erste italienische Mobbinggesellschaft	52
---	----

4.5. Em francês:

Harcèlement Moral	52
-------------------------	----

▲ volta ao sumário

5. Notícias

5.1. "Site" Guia Trabalhista (www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral2.htm).

Assédio moral contra o empregado	53
--	----

5.2. "Site" Assédio Moral no Trabalho – Chega de Humilhação! (www.assediomoral.org).

Meio ambiente de trabalho: jurisprudência nas relações de trabalho na Bahia	54
---	----

5.3. "Site" Espaço Vital (www.espacovital.com.br/novo/index.php)

5.3.1. Bancários lançam cartilha sobre assédio moral. <i>Veiculada em 06.04.2006.</i>	55
5.3.2. Advogado será indenizado pelo Banco do Brasil por ter sido acusado de cometer assédio sexual. <i>Veiculada em 24.03.2006.</i>	55
5.3.3. Alta funcionária da ONU demitida por permitir assédio sexual. <i>Veiculada em 07.12.2005.</i>	56
5.3.4. Cinco condenações da Losango e Lloyds Bank por assédio sexual contra funcionárias. <i>Veiculada em 09.08.2005.</i>	56
5.3.5. Unimed reverte condenação por suposto assédio moral contra empregada. <i>Veiculada em 02.08.2005.</i>	57
5.3.6. Empresa condenada por assédio sexual de sócio sobre empregada. <i>Veiculada em 14.07.2005.</i>	57

5.4. "Site" Consultor Jurídico (<http://conjur.estadao.com.br/>).

5.4.1. Meta de vendas - Remaza é condenada por humilhar vendedora. <i>Veiculada em 16.05.2006.</i>	58
5.4.2. Assédio moral. Empresa é condenada por chamar secretária de burra. RO 01163.2004.015.02.00-0. <i>Veiculada em 04.04.2006.</i>	62
5.4.3. Promoção e perseguição. Unibanco condenado a pagar R\$ 2 milhões por assédio moral. Processo 0822.2005.053.01.00-0.	

	<i>Veiculada em 11.03.2006.</i>	63
5.4.4.	Relação profissional. Código de ética nas empresas pode evitar o assédio moral. <i>Veiculada em 30.11.2005.</i>	63
5.4.5.	Demissão voluntária. Perseguir empregado para que se demita é assédio moral. 02142-2003-032-15-00-5 RO <i>Veiculada em 20.09.2005.</i>	67
5.4.6.	Perseguição de chefe. Assédio moral dá direito a rescisão indireta de contrato. RO 45786.2002.902.02.00-0. <i>Veiculada em 22.02.2005.</i>	67
5.5.	"Site" <i>Jus Vigilantibus</i> (http://jusvi.com)	
5.5.1.	2ª Turma condena Caesb a pagar indenização de R\$56 mil por assédio moral. <i>Veiculada em 02.03.2005.</i>	68
5.5.2.	TRT-SP: denunciar assédio de patrão não é justa causa para demissão (RO 007771.2002.020.02.00-0) <i>Veiculada em 21.02.2005.</i>	69
5.5.3.	TRT-SP: "cantada" pode dar demissão por justa causa (RO 02241.2001.291.02.00-0) <i>Veiculada em 14.02.2005.</i>	70
5.6.	"Site" CIBERAMERICA – El Portal Iberoamericano (www.ciberamerica.org)	
	El gobierno mexicano lanza una campaña contra el acoso sexual. <i>Veiculada em 13 de marzo de 2006.</i>	71

▲ [volta ao sumário](#)

1. Artigos

1.1. "ASSÉDIO MORAL".

ZIMMERMANN, Silvia Maria (Ministério Público do Trabalho da 12ª Região), **SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos** (Ministério Público do Trabalho da 12ª Região) e **LIMA, Wilma Coral Mendes de** (Ministério do Trabalho e Emprego – Delegacia Regional do Trabalho/SC).

Disponível em: <http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf>. Acesso em 02 mai. 2006.

1. Introdução

A violência moral no trabalho não é um fenômeno novo, podendo-se dizer que ela é tão antiga quanto o próprio trabalho. A globalização e a conseqüente flexibilização das relações trabalhistas trouxeram gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema.

O individualismo é a nova tônica que caracteriza as relações de trabalho, exigindo do trabalhador um novo perfil : autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Ao mesmo tempo em que essas exigências crescentes e incessantes, qualificam-no para o mercado de trabalho, seu não-atendimento torna-o, ironicamente, responsável pelo próprio desemprego.

Evidentemente tal concepção desfoca a realidade, impondo ao trabalhador um ônus que, na verdade, é conseqüência principalmente da condução das políticas econômicas e das mudanças tecnológicas.

De fato, a transferência dessa responsabilidade causa ao trabalhador um sofrimento perverso.

A precarização das relações laborais, a terceirização e a horizontalidade do processo produtivo concorrem para exacerbar o problema, assim como a debilidade das estruturas de defesa coletiva.

Também as pressões por produtividade e o distanciamento entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores de linha de produção resultam a impossibilidade de uma comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade e dificultando a germinação do espírito de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores.

Este problema não se verifica apenas nos países em desenvolvimento. É um fenômeno que está presente no cenário internacional. Atinge homens e mulheres, altos executivos e trabalhadores braçais, a iniciativa privada e o setor público.

O levantamento da OIT em diversos países desenvolvidos aponta para distúrbios da saúde mental relacionados com a condições de trabalho, na Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Suécia e Estados Unidos, por exemplo.

No Brasil, a primeira pesquisa sobre o tema é da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua tese de mestrado "Jornada de Humilhações", concluída em 22.05.2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho. Encontra-se em andamento uma segunda pesquisa dessa médica, envolvendo um número maior de trabalhadores, em todo o Brasil.

O assédio moral no trabalho vem adquirindo tais proporções que vários países, a exemplo de Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, Estados Unidos e França, vêm se preocupando em inserir em seus ordenamentos jurídicos dispositivos legais para coibi-lo. Há também projetos de lei em discussão em Portugal, Suíça e Bélgica.

No Brasil a primeira lei a tratar do assunto é de Iracénópolis/SP e foi regulamentada em 2001. Há diversos outros projetos em tramitação nos legislativos municipais, estaduais e federal.

Sabe-se, todavia, que não serão apenas dispositivos legais que solucionarão o problema, mas, sim a conscientização, tanto da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, do agressor, que considera seu procedimento normal, e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e omissão.

O prognóstico para as próximas décadas é sombrio, quando predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e a adoção de medidas concretas, especialmente visando à prevenção do problema e à reversão dessas expectativas.

2. Conceito

O assédio moral tem estreita ligação com o conceito de humilhação, que, segundo o dicionário Aurélio, significa "rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar. Tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar (...)".

Segundo Heinz Leymann¹, psicólogo do trabalho sueco "assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura".

Para Marie-France Hirigoyen assédio moral no trabalho é " toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) 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"²

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt ressalta que "existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não- sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

(...) o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar"³

Denota-se dos conceitos acima que o assédio moral caracteriza-se especialmente pela freqüência e a intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma desavença isolada ou esporádica no ambiente de trabalho. Um chefe de personalidade exigente, meticulosa, que exige a excelência do trabalho ou um determinado comportamento profissional não pode ser visto como agressor, porquanto sua conduta insere-se dentre as prerrogativas de seu poder diretivo e disciplinar.

[◀ volta ao índice](#)

3. Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a auto-estima da vítima e a desestabilizá-la.

Pode camuflar-se numa "brincadeira" sobre o jeito de ser da vítima ou uma característica pessoal ou familiar, ou, ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

A intensificação do assédio pode levar ao isolamento da vítima, como forma de auto-proteção, o que, posteriormente, a faz ser considerada pelos próprios colegas como anti-social e sem espírito de cooperação.

A pesquisa realizada pela Médica do Trabalho Margarida Barreto exemplifica as situações/ações de assédio moral mais freqüentes: dar instruções confusas e imprecisas, bloquear o andamento do trabalho alheio, atribuir erros imaginários, ignorar a presença de funcionário na frente de outros, pedir trabalhos urgentes sem necessidade, pedir a execução de tarefas sem interesse, fazer críticas em público, sobrecarregar o funcionário de trabalho, não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra, impor horários injustificados, fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa, forçar a demissão, insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares; transferi-lo do setor, para isolá-lo, não lhe atribuir tarefas, retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa), agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado, proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa.

Além dessas condutas, há outras formas de controle e pressão sobre o trabalhador, tais como: brincadeira de mau-gosto quando o empregado falta ao serviço por motivo de saúde, ou para

¹ Apud Mauro Azevedo de Moura, Assédio Moral, Cartilha

² Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral/Marie-France Hirigoyen: tradução de Rejane Janowitz-Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2002, pág.17.

³ In O assédio Moral no Direito do Trabalho, Revista de Direito do Trabalho nº 103/2001(?) pág 142.

acompanhar um familiar ao médico, marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro, vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito, desvalorização da atividade profissional do trabalhador, exigência de desempenho de funções acima do conhecimento do empregado ou abaixo de sua capacidade ou degradantes, indução do trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo, indução da vítima ao descrédito de sua própria capacidade laborativa, recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega, censura ao trabalhador de forma vaga e imprecisa, dando ensejo a interpretações dúbias e a mal-entendidos, exigência de tarefas impossíveis de serem executadas ou exigir realização de atividades complexas em tempo demasiado curto; supressão de documentos ou informações importantes para a realização do trabalho; não-permissão ao trabalhador para que se submeta a treinamentos; marcação de reuniões sem avisar o empregado e posterior cobrança de sua ausência na frente dos colegas; ridicularizações das convicções religiosas ou políticas, dos gostos do trabalhador.

4. Perfil da vítima do assédio moral

Segundo Marie-France Hirigoyen os que abusam do poder, os que agridem, os responsáveis enfim pelo assédio moral no trabalho, tentam passar uma imagem da vítima, que não é real. Ela (a vítima) seja homem ou mulher, não é frágil, não é neurótica, não tem mau caráter, não é de difícil convivência, não é profissionalmente incompetente.

Definir o perfil da vítima é uma tarefa complexa, porquanto está intimamente ligado ao ambiente de trabalho, à personalidade do agressor e à capacidade de resistência do próprio assediado. Pode-se afirmar, então, que o perfil da vítima é multifacetado.

Vejamos algumas características do perfil da vítima apontadas pela própria Marie-France Hirigoyen, pela médica do trabalho Margarida Barreto e Mauro Azevedo⁴: Trabalhadores com mais de 35 anos; Os que atingem salários muito altos; Saudáveis, escrupulosos, honestos; As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido; Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes; Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar; São mais competentes que o agressor; Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações; Portadores de algum tipo de deficiência; Mulher em um grupo de homens; Homem em um grupo de mulheres; Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia; Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista; Aqueles que vivem sós.

Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda: Casadas; Grávidas; Aquelas que têm filhos pequenos.

Além dos acima citados, podemos ainda destacar o "assédio moral" vivenciado pelos egressos do sistema prisional ou por problemas de saúde.

[◀ volta ao índice](#)

5. O perfil do assediador

Quem agride? Um superior (chefe) agride um subordinado (é a situação mais freqüente); Um colega agride outro colega; Um superior é agredido por subordinados. É um caso mais difícil de acontecer. A pessoa vem de fora, tem uma maneira de exercer a chefia que o grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega que é promovido a chefe sem que o grupo tenha sido consultado.

Dos vários textos escritos e pesquisas realizadas, conclui-se que o agressor possui uma personalidade narcisista.

Nutre por si próprio um sentimento de grandeza, exagerando sua própria importância. Tem excessiva necessidade de ser admirado e aprovado, é arrogante, egocêntrico, evita qualquer afeto, acha que todas as coisas lhe são devidas.

O agressor critica todos que o cercam mas não admite ser questionado ou censurado. Está sempre pronto a apontar as falhas. É insensível, não sofre, não tem escrúpulos, explora, e não tem empatia pelos outros. É invejoso e ávido de poder. Para o agressor o outro é apenas "útil" e não

⁴ Cartilha "Assédio Moral".

merece respeito.

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, em sua obra "O assédio moral no Direito do Trabalho", enumera as características que definem o perfil do assediador, segundo um site em português (baseado em observações de trabalhadores): 1 - Profeta - Considera que sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível. Para ele demitir é uma "grande realização". Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.

2 - *Pit-bull* - Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações. 3 - Troglodita - É aquele que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca. 4 - Tigrão - quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para conferi-las, sentindo-se assim respeitado (através do temor que tenta incutir nos outros). 5 - Mala - babão - É um "capataz moderno". Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com "mão de ferro". Também gosta de perseguir os que comanda. 6 - Grande Irmão - Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na "primeira oportunidade" que surgir, usando o que sabe para assediá-lo. 7 - Garganta - Vive contando vantagens (apesar de não conhecer bem o seu trabalho) e não admite que seus subordinados saibam mais que ele. 8 - Tasea ("tá se achando") - É aquele que não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela "incompetência". É certo que a pessoa que assedia a outra é insegura e está demonstrando que é incompetente.

Vale observar também que existem casos específicos de pessoas paranóicas, que gostam de se fazer de vítimas, não aceitam a menor crítica e facilmente se sentem rejeitadas. São pessoas que têm problemas de relacionamento com os que os cercam e normalmente não assumem suas culpas. Essas são potencialmente agressores e não vítimas. O fato de existirem esses paranóicos não deve encobrir a existência de vítimas reais de assédio moral.

[← volta ao índice](#)

6. Conseqüências do assédio moral

a) perdas para a empresa

Um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Nesse passo, pode-se afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal, muito mais do que relacionamentos meramente produtivos exige integração entre todos os envolvidos.

Esta integração, todavia, resta irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem "coisificados", despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente.

O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição. As estatísticas feitas pelos estudiosos no assunto apontam que a primeira conseqüência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

Dependendo do perfil do empregado assediado este pode se tornar absenteísta (tanto física como psicologicamente), improdutivo, doente, acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial.

De toda sorte, as duas hipóteses deságuam na mesma conseqüência: prejuízos econômicos para o empregador. Isto sem mencionar o comprometimento da imagem externa da empresa, a sua reputação junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho.

As perdas do empregador podem ser resumidas em: queda da produtividade; alteração na qualidade do serviço/produto; menor eficiência; baixo índice de criatividade; absenteísmo; doenças profissionais; acidentes de trabalho; danos aos equipamentos; alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal; aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais; abalo da

reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho, etc...

b) perdas para o assediado

Como já destacado anteriormente, as conseqüências que irá sofrer o empregado assediado dependem muito do seu perfil psicológico, de sua condição social, do papel que representa e que pode continuar representando no mercado de trabalho.

Se a vítima é uma pessoa que se encaixa no perfil do "empregável", se, embora vítima de um terrorismo psicológico, sua auto-estima permanece intacta e se, nada obstante não ter logrado sucesso na reversão do quadro dentro da empresa, é capaz de se retirar e postular outro posto de trabalho, podemos afirmar que as conseqüências são mais danosas para o empregador que perdeu um profissional competente e, muito provavelmente, arcará financeiramente, com as conseqüências de sua conduta danosa, do que para o próprio empregado.

Porém, se a vítima se encaixar no perfil descrito no item 4 deste documento, sabe-se que sua capacidade de se rebelar contra o assédio moral do empregador é limitada, porque, sem dúvida, desempenha o papel da parte mais fraca dessa relação.

Neste contexto, temos como resultado empregados desprovidos de motivação, de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de se manterem "empregáveis". Pessoas que, premidas pela necessidade de se manter no posto de trabalho, acabam por se sujeitar às mais diversas humilhações e adoecem, primeiro psicologicamente, depois, fisicamente.

Uma das conseqüências mais marcantes do assédio moral é a registrada no campo da saúde e segurança do trabalho.

Mauro Azevedo de Moura⁵ afirma que "todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos(as) trabalhadores(as), vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho".

[◀ volta ao índice](#)

Sabe-se que o trabalho em ambientes insalubres aliado a pressões psicológicas pode propiciar o surgimento de doenças profissionais das mais diversas, variando de acordo com o agente de insalubridade presente. De igual forma, o trabalho repetitivo, monótono, anti-ergonômico, realizado sob pressão e constante fiscalização, num clima de competitividade entre os empregados é, hodiernamente, o causador de muitas doenças ocupacionais, que, não raramente, são ignoradas até mesmo pelos médicos do trabalho, na medida em que o diagnóstico revela-se complexo, já que onexo causal, como visto, é multifatorial.

Para o autor anteriormente citado, as ações abaixo elencadas são propiciadoras de acidentes e doenças profissionais: não municiar o empregado das informações necessárias para a execução do trabalho; determinar a execução de função para a qual o empregado não foi treinado ou orientado; determinar a execução de função perigosa a empregado despreparado; negar o fornecimento de equipamentos individuais de proteção; não dar espaço a questionamentos do empregado.

Diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranqüila e segura do serviço que foi lhe conferido, o empregado assediado moralmente sente-se ansioso, despreparado, inseguro e, por via de conseqüência, os riscos de ser acometido de doenças profissionais ou de vir a sofrer acidentes do trabalho são potencializados. Assim, arrisca-se a dizer que quando o empregado, vítima do assédio moral, não é demitido pela baixa produtividade, pelo absenteísmo, pela desmotivação, não raro será vítima de doenças ou acidentes ocupacionais.

7. Como deve se posicionar a vítima diante do assédio moral

O trabalhador assediado deve, antes de mais nada, ter conhecimento do que vem a ser assédio moral e estar atento às circunstâncias tipificadoras deste fenômeno. Revela-se, pois, pertinente desmistificar o tema, romper a barreira do preconceito, expungir a idéia coletiva de que o empregado é pago para trabalhar e não para sentir ou expressar sentimentos.

No entanto, é necessário também, como já ressaltado anteriormente, para o equilíbrio da balança, que não se dissemine a crença de que todas as desavenças, contrariedades, tensão no ambiente de trabalho se constituem em atos de assédio moral. Marie- France Hirigoyen lançou um novo livro

⁵ Ob.cit. pag.19

intitulado "Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral", em que aprimora os conceitos emitidos em sua obra anterior, a fim de "distinguir o *assédio moral do estresse ou da pressão no trabalho, ou mesmo do conflito velado e do desentendimento*".⁶

Mas, quando verificado o assédio, é necessário que o empregado fique atento e, sempre que possível, reúna todos os elementos de provas necessários para a sua comprovação. Deve, o quanto antes denunciar ao setor de recursos humanos, à CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, ao SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (mormente quando o assédio está ligado à segurança e medicina do trabalho), ao sindicato representante de sua categoria profissional, às comissões de conciliação prévia, se existentes. Não obtendo êxito ou sentindo que não há uma disposição da empresa para o enfrentamento da questão e sua solução, deve denunciar ao Ministério do Trabalho (NUCODIS) e ao Ministério Público do Trabalho, para a adoção das providências cabíveis.

8. Como deve se posicionar o empregador (empresa) diante do assédio moral/ responsabilidade do empregador

O contrato de trabalho estabelece-se de boa-fé.

Tal princípio, albergado recente e expressamente pela legislação francesa (Lei nº 2002-73, 17.01.02) - que também tipificou o assédio moral nas relações trabalhistas -, pressupõe a consciência de cada um dos contratantes de não enganar, não prejudicar, não causar danos ao outro.

Daí decorre que se o empregado for vítima de práticas humilhantes ou vexatórias de um superior hierárquico, ou mesmo de colegas, de modo a ter comprometidos seu bem-estar e sua saúde física ou mental, a empresa será responsabilizada pela degradação das suas condições de trabalho.

Além da rescisão indireta do contato de trabalho, e da conseqüente indenização trabalhista, nos termos do art. 483, e, da CLT, o assédio moral é conduta que, atingindo o patrimônio moral do empregado, pode ensejar o pagamento de indenização por danos morais e materiais à vítima, na forma da lei civil.

[◀ volta ao índice](#)

É, pois, em razão dessa responsabilidade que cabe ao empregador, diante da notícia de que esteja ocorrendo tal assédio no âmbito da empresa, tomar as medidas cabíveis para apurá-lo e eliminá-lo. Tais medidas incluem: **a) diagnóstico** – cabe, nesta etapa, diante da notícia do assédio, identificar seu autor, investigar o objetivo perseguido pelo agressor (obter demissão da vítima, repreendê-la por algum comportamento, humilhá-la, simplesmente), ouvir testemunhas; **b) avaliação** – a ser realizada através da ação integrada do setor de recursos humanos, do SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; **c) providências reparadoras** – constatados indícios razoáveis de assédio moral, tentar, principalmente através do diálogo, modificar a situação, reeducando o agressor (ou o grupo agressor). Caso isso não seja possível, poderão ser-lhe aplicadas medidas disciplinares, inclusive a demissão. Deverá, também, ser dado todo o apoio médico e psicológico à vítima, com o custeio de tratamento, e, caso já tenha se desligado do quadro da empresa, poderá o empregador propor sua readmissão, de modo a reparar a injustiça. Em caso de abalos à saúde física e/ou psicológica do empregado, decorrentes do assédio, configura-se doença do trabalho, exigindo-se da empresa a emissão da CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho.

Certamente, tais diretrizes são aplicáveis às empresas maiores, em que existem vários níveis hierárquicos, de modo que a direção, ao ser cientificada dos problemas, possa coibir os abusos praticados nos diversos setores da empresa.

Não representam, à evidência, medidas factíveis, em caso de empresas de pequeno porte, em que o agressor é o próprio empregador, ou, ainda, quando o assédio fizer parte de uma política perniciosa, deliberadamente adotada, com vistas à eliminação de empregados "indesejados", especialmente por integrarem o chamado grupo de risco.

À vista, pois, dessa debilidade das providências reparadoras e repressivas, quanto às condutas

⁶ ob. cit. p. 19

agressivas, é que a atuação prioritária da empresa encontra-se na prevenção.

9. Ações preventivas da empresa

O assédio moral dissemina-se tanto mais, quanto mais desorganizada e desestruturada for a empresa, ou ainda, quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o ou mesmo o encoraja.

Outrossim, instala-se, especialmente, como afirma Marie- France Hirigoyen, "*quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir*" (*in* Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.- SP: Bertrand Brasil, 3ª ed. , p. 200).

Daí a importância da instituição de um **programa de prevenção** por parte da empresa, com a primazia do diálogo e da instalação de canais de comunicação.

Para tanto, indispensável é, em primeiro lugar, uma **reflexão** da empresa, sobre a forma de **organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal**.

Neste particular, impõe-se que a direção admita que o problema possa estar efetivamente ocorrendo no âmbito da empresa, acompanhando, de outra parte, o modo como as chefias intermediárias cobram os resultados das tarefas de seus empregados, a fim de minorar os riscos de abuso de poder.

A **política de recursos humanos da empresa**, de outra parte, deve ter por escopo a conscientização dos empregados e de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre a existência do problema, sua considerável frequência e a possibilidade de ser evitado.

O **site** www.assediomoral.org.br , quanto a esse aspecto, aponta como dever do empregador a composição de uma "*equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho – DRT*" , com vistas a "*avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas, admitir a existência dos problemas, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, em consequência do assédio moral, informando o empregador dos custos para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir o resultado das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores*".

Para informar e conscientizar os trabalhadores é de grande utilidade a realização de eventos, tais como seminários, palestras, dinâmicas de grupo, etc., em que haja a troca de experiências e a discussão aberta do problema, quanto a todos os seus aspectos, inclusive as formas como se exterioriza, as responsabilidades envolvidas e os riscos que dele derivam para a saúde, sem esquecer a importância de postura solidária dos colegas, em relação ao assediado.

A política de recursos humanos envolve, também, a informação e a formação de chefias.

Como esclarece Marie-France Hirigoyen "*A prevenção passa também pela educação dos responsáveis, ensinando-os a levar em conta a pessoa humana, tanto quanto a produtividade. Em cursos de formação específica, a serem dados por psicólogos ou psiquiatras formados em vitimologia, poder-se-ia ensiná-los a 'metacomunicar', isto é, a comunicar sobre a comunicação, a fim de que eles saibam intervir antes que o processo se instale, fazendo dar nome ao que no outro irrita o agressor, fazendo-o 'ouvir' o ressentimento de sua vítima*" (ob.cit., p. 201).

Outrossim, a adoção de um **código de ética**, que vise ao combate de todas as formas de discriminação e de assédio moral e sexual e, mais, à difusão do respeito à dignidade e à cidadania, é outra medida, inserida na política de recursos humanos, que se exige do empregador. Uma cópia desse documento deve ser distribuída a cada trabalhador da empresa, para que tenha ciência de seu integral conteúdo.

Ressalte-se, entretanto, que de nada adiantam a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares se não se criarem, na empresa, **espaços de confiança**, para que possam as vítimas dar vazão às suas queixas.

Tais espaços podem ser representados por espécies de "**ouvidores**" ou **comitês** formados nas empresas, especialmente indicados para receberem denúncias sobre intimidações e constrangimentos, garantindo-se sempre o sigilo das informações, ou, ainda, por caixas postais para as vítimas depositarem denúncias, de forma anônima.

1.2. "O Direito a não ser discriminado por razão de gênero segundo a *Scottish Court of Session: Apreciação de um Precedente Judicial*"¹.

STOLZ, Sheila. Professora da Fundação Universidade Federal do Rio Grande. Doutoranda em Direito pela *Universitat Pompeu Fabra*, Barcelona. Mestre em Direito.

1) Introdução

As primeiras noções sobre o assédio sexual emergem na década de setenta como fruto das investigações – quantitativas e qualitativas – realizadas com base nas distintas experiências vividas pelas mulheres no mercado de trabalho estadunidense². Nessas pesquisas, foram identificados comportamentos³ comumente usados pelos homens como forma de impelir as mulheres a algum tipo de conduta de caráter sexual por elas não desejado.

A partir das primeiras denúncias, o assédio sexual passa a ser estudado por distintas áreas do conhecimento e tipificado no plano jurídico nacional⁴, comunitário⁵ e internacional⁶. E, assim como em outros temas polêmicos, foram os juízes anglo-saxões os pioneiros em emitir sentenças que abordassem o assédio sexual, condenando os assediadores pelos atos por eles praticados.

O primeiro caso deste tipo de conduta no local de trabalho somente chegou ao Tribunal Supremo dos EUA dez anos depois das primeiras ações interpostas judicialmente com base no Título VII da Lei de Direitos Civis de 1964. Em 1986, no caso *Meritor Savings Bank v. Vinson*, o Tribunal Supremo daquele país reconheceu, por unanimidade, duas classes de assédio sexual no trabalho, atualmente citados por qualquer doutrina especializada, que são: 1º) o assédio *quid pro quo*⁷, como aquele que ocorre quando o superior hierárquico exige favores a um subordinado em troca de que este mantenha ou obtenha alguma vantagem trabalhista – este tipo de assédio supõe

[← volta ao índice](#)

¹ Notas de esclarecimento da autora:

a) o material jurisprudencial e doutrinário analisado neste artigo foi viabilizado pelo acervo da biblioteca da University of Essex, Inglaterra;

b) as citações mencionadas no decorrer deste artigo, originalmente escritas em inglês, foram traduzidas pela autora e são de sua inteira responsabilidade.

² As primeiras investigações sobre o assédio sexual no trabalho foram realizadas por feministas estadunidenses; dada a profundidade do tema, passaram a ocupar-se dele psicólogos, sociólogos, médicos do trabalho, etc.

³ Exemplos destas condutas são: os olhares, comentários, toques, roces, requerimentos sexuais e, como extremo, a violação.

⁴ Vejam-se alguns exemplos:

a) o Código Federal de Trabalho do Canadá trata do assédio sexual na divisão XV 1. da parte III, onde se estabelece que o trabalhador tem direito a um posto de trabalho em que não seja assediado sexualmente. Exige-se também que o empregador adote medidas para evitar o assédio;

b) em Portugal, a Lei n.º 99/2003, que cria o Código de Trabalho, estabelece, no artigo 23, a proibição de qualquer tipo de discriminação; no artigo 24, 3.º, determina que o assédio sexual laboral é um tipo de discriminação específica.

⁵ Atualmente, o assédio sexual é regulado no artigo 2.2 da Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao trabalho, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho.

⁶ Pode-se mencionar, a título de exemplificação (não com o intuito de esgotar a matéria):

1) ONU:

de forma implícita

a) na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que menciona a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e a igual proteção contra toda forma de discriminação;

b) no Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que consagra o direito de toda pessoa ao gozo de condições de trabalho equitativas e satisfatórias e à igual oportunidade para todos;

c) a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (1979). Complementando esta Convenção, a Assembleia Geral da ONU aprovou, em 06/10/1999, o Protocolo Facultativo da CEDAW, em vigor desde dezembro de 2000;

de forma explícita

d) Recomendação Geral n.º 19 (1992), que se refere à adoção de medidas legais e outras necessárias para proteger a mulher contra o assédio sexual no trabalho;

e) o documento denominado "Estratégias de Nairobi para o progresso das mulheres" (1985) também solicita que se tomem medidas para impedir o assédio sexual no trabalho.

2) OEA: a Convenção Interamericana de Belém do Pará, trata de forma explícita este tema.

⁷ A expressão *quid pro quo* literalmente significa "isto por aquilo".

abuso de autoridade; 2º) o chamado assédio *amplo* ou *ambiental*, como aquele que versa sobre insinuações sexuais não desejadas, ou outras condutas verbais ou físicas de índole sexual, que tenham por finalidade ou efeito interferir de forma disparatada no trabalho de uma pessoa, ou criar um ambiente laboral hostil e abusivo.

No mês de janeiro daquele mesmo ano (1986), tem lugar no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte⁸ a decisão inédita sobre assédio sexual proferida pela *Scottish Court of Session*⁹, que é objeto de estudo nestas páginas.

Justifica-se a escolha de apreciar a sentença da Corte escocesa que trata do assédio sexual com base nos seguintes argumentos: 1º) apreciar a opinião histórica, continuamente mencionada e seguida pelos demais tribunais do Reino Unido; 2º) conhecer a legislação na qual se funda; 3º) apreciar o significado de noções sociais que são pertinentes ao tema; 4º) abalzar temas como: provas, responsabilidades e indenizações cabíveis; 5º) evidenciar a importância de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

[← volta ao índice](#)

2) Análise da Sentença I.C. R. 564 da *Scottish Court of Session*.

No sistema jurídico¹⁰ do Reino Unido¹¹, assim como em outros países¹², as decisões judiciais desempenham um papel bastante abrangente, porque, além de dizer respeito às partes diretamente envolvidas no litígio judicial, elas estendem seus efeitos aos demais cidadãos. Os Tribunais dizem o que é o Direito, e o que dizem se converte em lei. Neste sentido, o Poder Judicial no Reino Unido desfruta de margens de autonomia possivelmente superiores à maioria dos países democráticos. Esta singularidade é consequência do peculiar sistema legal de que dispõe e onde abunda, junto à legislação escrita, a normatização não-escrita expressa através da tradição e dos costumes¹³.

⁸ Nota de esclarecimento da autora: utilizar o nome completo é sinônimo de respeito aos demais cidadãos escoceses, galeses e norte-irlandeses do Reino Unido, que reclamam que a sua cultura, língua própria, etc. não são valorizadas pelos ingleses. Não obstante a precisão e a importância de utilizar o nome completo, no decorrer deste artigo será feita referência somente a Reino Unido, sem que isto signifique algum menosprezo às demais culturas.

⁹ Corte de Apelação da Escócia.

¹⁰ Nota de esclarecimento da autora: o sistema jurídico do Reino Unido, ademais de peculiar, possui um Poder Judicial bastante complexo e dividido conforme as nações que compõem o Reino:

- a) o Poder Judicial da Inglaterra e do País de Gales;
- b) o Poder Judicial da Irlanda do Norte, que é similar ao da Inglaterra e do País de Gales, exceto para os casos que envolvam atos terroristas;
- c) o Poder Judicial da Escócia, que é o mais independente do centralismo inglês.

Mas, além da estrutura organizativa, convém ressaltar que existem notáveis diferenças entre os sistemas legais de Inglaterra-País de Gales e os de Escócia e Irlanda do Norte, resultado das diferentes tradições locais.

¹¹ Nota de esclarecimento da autora: o Reino Unido é uma monarquia parlamentar formada por um parlamento bicameral composto de: uma câmara baixa – a *House of Commons* (Câmara dos Comuns); uma câmara alta – a *House of Lords* (Câmara dos Lordes). O reparto de poder entre suas câmaras é resultado de um longo processo histórico, no qual cada vez mais a Câmara dos Comuns exerce maior poder. Em 1999, foi aprovada uma lei visando à alteração da Câmara dos Lordes e à ampliação a membros não-vitalícios, que ainda está em processo de concretização. A Câmara dos Lordes se compõe, majoritariamente, de lordes vitalícios nomeados em função do seu *status* social, em um total aproximado de 500 lordes. Um número elevado é de lordes hereditários (90), mas ela também conta com lordes espirituais, que representam a Igreja Anglicana (21), e, em menor número, com os lordes que procedem de outros grupos sociais, como, por exemplo, da judicatura. Os lordes têm a prerrogativa de poder agrupar-se politicamente ou de manter a sua independência. Atualmente, 217 lordes se filiam ao Grupo Conservador, 191 ao Grupo Laborista, 65 ao Grupo Democrata-liberal e 178 se declaram independentes.

Como resultado do processo de descentralização iniciado no final dos anos noventa, Escócia e Irlanda do Norte contam atualmente com um Parlamento Regional com importante competência e autonomia. O País de Gales tem um Assembléia Regional que desfruta de um grau de autonomia inferior ao das outras duas nações históricas do Reino Unido. Mas ainda que os parlamentos da Escócia e Irlanda do Norte possam emanar leis primárias, a prerrogativa de editar leis fundamentais (direitos básicos, estrutura de governo, etc.) é do Parlamento do Reino Unido. É na Câmara dos Comuns – composta por 646 deputados eleitos por sufrágio universal majoritário – que estes temas básicos são discutidos e onde as outras nações do Reino Unido possuem representação na seguinte proporção: 529 deputados ingleses, 40 do País de Gales, 59 da Escócia e 18 da Irlanda do Norte.

Os estatutos jurídicos emanados do Parlamento chamam-se *Acts of Parliament*.

¹² Nos Estados Unidos, as decisões judiciais cumprem um papel similar e a Corte Suprema tem a decisão final acerca da constitucionalidade de atos governamentais, parlamentares e judiciais.

¹³ Nota de esclarecimento: ao contrário do que se costuma afirmar, o Reino Unido possui uma constituição – atípica, porquanto não está escrita em um texto constitucional unitário –, que se encontra dispersa em diferentes textos legais e em diversos usos e costumes não-escritos, aos que a tradição confere *status* constitucional.

As decisões da Câmara dos Lordes (último tribunal de apelação) são conhecidas porque têm o poder de revisar as sentenças de tribunais inferiores quando os seus membros crêem que elas se opõem à *Common Law*, mas as decisões de outros tribunais são importantes porque, quando inéditas, também criam precedentes judiciais que devem ser seguidos por todos os juizes até que um novo precedente seja cunhado¹⁴. Retomaremos, pois, o tema central deste artigo.

No Reino Unido, o assédio sexual é abarcado nos seguintes corpos jurídicos: o *Sex Discrimination Act*¹⁵, de 1975, e o *Employment Rights Act*¹⁶, de 1996. Não obstante, observa-se que ditas leis não mencionam explicitamente o assédio sexual em seu bojo, fazendo alusão apenas às condutas ilícitas que contrariam a dignidade dos trabalhadores. A Lei de Discriminação Sexual proíbe qualquer comportamento discriminatório contra as mulheres na esfera familiar, laboral ou social. Conseqüentemente, comportamentos de repúdio, ofensa, lesão, assédio – por interpretação judicial – direcionados às mulheres no âmbito do trabalho são considerados atos discriminatórios e, como tais, ilícitos e puníveis.

[← volta ao índice](#)

A decisão que ora se comenta foi a primeira sentença de um tribunal superior sobre assédio sexual que teve cabida no Reino Unido. Por ser pioneira, é paradigmática de todas as decisões tomadas, depois, acerca do tema. Dada a época em que foi promulgada a sentença, ressalta-se que os juizes unicamente possuíam como legislação-guia a *Sex Discrimination Act*, de 1975.

Para melhor compreensão do “veredito”, incumbe proceder, com anterioridade, a uma breve síntese dos fatos que motivaram esta contenda judicial e o trajeto que a mesma percorreu até chegar à *Scottish Court of Session*¹⁷.

Entre agosto de 1980 e setembro de 1983, a senhora Jean Porcelli esteve trabalhando para o *Strathclyde Regional Council* como técnica laboratorista, destinada para exercer suas funções no laboratório de ciência da *Bellahouston Academy*, Glasgow, Escócia.

Em dezembro de 1982, dois colegas do sexo masculino, o Sr. Coles e o Sr. Reid, foram contratados (com idêntico *status*) – ainda que sem possuir a mesma experiência de trabalho da Sra. Porcelli – como laboratoristas, pelo mesmo empregador. Durante o tempo que Porcelli esteve desempenhando suas funções de laboratorista da *Bellahouston Academy*, viu-se assediada por seus companheiros de laboratório, até que, finalmente, consegue a aceitação de seu pedido de transferência para outro posto de trabalho. Quando assume o novo posto, a senhora Porcelli promove ação judicial perante o *Industrial Tribunal*¹⁸, arrolando no processo, como acusados, o *Strathclyde Regional Council* (empregador) e os seus colegas assediadores.

De acordo com o *Industrial Tribunal*, o Sr. Coles e o Sr. Reid, dado que não sentiam nenhuma simpatia pela Sra. Porcelli, “(...) estabeleceram uma política contínua e desagradavelmente

¹⁴ Certamente, as decisões da Câmara dos Lordes são mais emblemáticas, mas também as decisões de outras cortes são importantes. Veja-se um exemplo histórico: no século XIX, os juizes ingleses declararam que o empregado de uma fábrica não podia demandar uma compensação econômica de seu empregador se resultava ferido pelo descuido de um colega de trabalho porque, segundo a interpretação de ditos juizes, o trabalhador “assume o risco” de que os seus colegas possam ser descuidados (e ninguém melhor do que o trabalhador para saber quem são os companheiros de trabalho mais descuidados, podendo, desta forma, influenciá-los para que mudem de atitude). Esta decisão exerceu uma forte influência sobre o direito de compensação econômica por acidentes de trabalho, até que definitivamente foi abandonada.

¹⁵ Lei de Discriminação Sexual.

¹⁶ Lei dos Direitos Trabalhistas/Lei dos Direitos do Trabalho, que trata dos direitos fundamentais dos trabalhadores, das obrigações dos empregadores, de questões relativas à saúde e à previdência social, de trabalhos específicos, etc., podendo ser equiparada à CLT.

¹⁷ Nota de esclarecimento da autora: as sentenças tornadas públicas para uso exclusivamente educacional dispõem de informações limitadas. As informações que constam deste artigo foram retiradas do conteúdo das sentenças de cada um dos tribunais citados neste artigo e delas não constam, por exemplo, o nome completo dos acusados, o tipo e o valor da condenação estabelecida para os acusados diretos e o empregador.

¹⁸ Os *Industrial Tribunals* (Tribunais Industriais) foram fundados em 1964 e têm a incumbência de analisar e julgar incidentes laborais, tais como o despedimento injusto, as violações de contratos, as discriminações havidas no âmbito do trabalho e outros casos que tenham relação com os direitos regulamentados dos trabalhadores. Os Tribunais Industriais normalmente são formados por três membros – um advogado (que ocupa o cargo de presidente), um representante nomeado por uma associação de empregadores e um representante nomeado pela confederação de trabalhadores ou por um sindicato a ela afiliado. As reclamações devem ser apresentadas perante o Tribunal até três meses após a ocorrência do evento que motiva o litígio.

vingativa contra a reclamante¹⁹, com o propósito deliberado de que a mesma abandonasse o trabalho, fato que ocorreu quando a senhora Jean Porcelli finalmente consegue a transferência para a *St Roch's Secondary School*". Para o *Industrial Tribunal*, muitos dos comportamentos de ambos os reclamados e, em particular, do Sr. Coles podem ser caracterizados como de assédio sexual, se bem que eles só foram "(...) parte da campanha contra Porcelli fundada no fato de que eles não gostavam dela como sua colega". Decide o *Industrial Tribunal*, assim, que as evidências trazidas a juízo mostram que as condutas reprováveis dos acusados não eram dirigidas a Porcelli como mulher, mas, sim, como colega, pois eles não a suportavam. Ademais, conclui o *Industrial Tribunal* – desqualificando o assédio sexual – que Coles e Reid tratariam de forma igual a um colega homem, submetendo-o, também, caso não fosse de seu agrado, a um tratamento vergonhosamente ríspido e penoso.

A senhora Porcelli recorre da sentença do *Industrial Tribunal* ao *Employment Appeal Tribunal*. Segundo Porcelli, ela foi vítima de uma perseguição contínua e dolorosa estabelecida por seus colegas, sentindo-se especialmente agredida em sua intimidade sexual. Ademais, a soma dos atos praticados pelos colegas de trabalho acabou por submergi-la em uma angústia profunda, forçando-a a solicitar transferência para outro local de trabalho. A 1ª Divisão do *Employment Appeal Tribunal*²⁰ condena o Sr. Coles e o Sr. Reid por assédio sexual, de conformidade ao que estabelece o artigo 1º, a) e o artigo 2º, b) da Lei de Discriminação Sexual²¹, por haverem não só submetido a Sra. Porcelli a uma campanha deliberada de humilhação a que até mesmo um homem seria vulnerável, mas, também, a condutas indesejadas e com significativos elementos de índole sexual. Responsabiliza solidariamente o empregador, por não oferecer um ambiente adequado de trabalho. Inconformado com a sentença do *Employment Appeal Tribunal*, o empregador apela da decisão à *Scottish Court of Session*²². Segundo a 1ª Divisão da Corte escocesa, o *Industrial Tribunal* se equivoca em sua sentença pois, no caso em questão, configurou-se o assédio sexual, que é considerado, conforme intenções expressas do Parlamento do Reino Unido – quando da aprovação da *Sex Discrimination Act* –, "uma forma de tratamento degradante e inaceitável".

◀ volta ao índice

Para a Corte, as evidências narradas no processo denotam as verdadeiras intenções dos acusados, como pode verificar-se nos exemplos arrolados: "(...) um dia em particular a reclamante retornou à sala dos técnicos e encontrou os técnicos Sr. Coles e Sr. Reid esvaziando uma gaveta e jogando num saco plástico preto²³ vários objetos pessoais da reclamante que estavam guardados nessa gaveta até este momento. A reclamante afirma que quando reclamou sobre o que estava acontecendo foi objeto de um abuso pessoal considerável e de uma linguagem obscena e que teve muita dificuldade para conseguir recuperar os seus objetos pessoais que estavam no saco. Não havia mais ninguém na sala durante o incidente além da reclamante, o Sr. Coles e o Sr. Reid. De acordo com as evidências fornecidas pelo Sr. Coles e Sr. Reid não houve nenhum insulto e comportamento desagradável. Ambos disseram que a gaveta que foi limpa era de uso comum e que o que foi jogado fora era genuinamente lixo e nenhum objeto pessoal da vítima". Quanto a este fato, o *Industrial Tribunal* considerou pertinente – ainda que na ausência de provas – o depoimento da vítima, preferindo-o às alegações do Sr. Coles e Sr. Reid, por acreditar que a atitude de jogar fora os objetos pessoais da vítima foi tomada por ambos como um ato planejado e que visava a incomodar a vítima o mais possível. A Corte comparte a opinião do *Industrial Tribunal* e, neste particular, cabe mencionar que a decisão da Corte recorda que as provas do demandante

¹⁹ Nota de esclarecimento da autora: os termos técnicos utilizados quando se interpõe uma ação perante o *Industrial Tribunal*, com base em algum ato de discriminação sexual, são, respectivamente, «the complainant» para reclamante e «the respondent» para reclamado, conforme a Parte VI artigo 63. 1. da Lei de Discriminação Sexual.

²⁰ Decisão 1986 S.C. 137.

²¹ *In verbis*: "Parte 1. Discriminação a qual a Lei se aplica:

(1). Uma pessoa discrimina uma mulher em qualquer circunstância relevante aos propósitos das estipulações desta

Lei se:

a) dado o sexo dela (mulher), ele a trata de forma menos favorável do que ele trata ou trataria a um homem. (...)

Parte 2: Discriminação no âmbito do trabalho:

(2) Nos estabelecimentos da Grã-Bretanha onde exista uma mulher empregada, é ilegal que qualquer pessoa a discrimine:

b) repudiando-a ou submetendo-a a qualquer outro detrimento".

²² Decisão 1986, I.C. R. 564.

²³ Nota de esclarecimento da autora: este é o típico saco utilizado para recolher lixo orgânico.

– com relação às vulnerações de direitos fundamentais – é uma prova de indícios, sem que haja a necessidade de creditar provas plenas sobre os fatos e que, uma vez aceitos, é o demandado quem deve comprovar decisivamente que não os realizou. Um dos problemas que oferece o assédio sexual no trabalho é a dificuldade existente para comprová-lo²⁴, pois o mais habitual é que ele se concretize na ausência de testemunhas e sem evidências físicas que o denuncie, exatamente como no caso em tela. Por ser esta uma característica comum dos delitos contra a liberdade sexual dos indivíduos, permite-se usar como única prova os depoimentos da vítima do delito, sem que isto implique lesão ao princípio da presunção de inocência. Mas, com o intuito de salvaguardar dito princípio – pressuposto básico das demais garantias processuais –, cabe enfatizar que a doutrina e a jurisprudência sugerem que as declarações da vítima cumpram com alguns requisitos: 1º) confiabilidade subjetiva das declarações, ou seja, que dos depoimentos prestados não se possa deduzir ressentimentos, inimizade, vingança, contra o suposto assediador e que privem a declaração da aptidão necessária para gerar certeza; 2º) verossimilhança, isto é, a constatação da ocorrência de acontecimentos periféricos de caráter objetivo que avaliem a veracidade dos fatos; 3º) um certo grau de persistência da ação assediadora. Sem embargo, destaca-se que um ato lesivo único muito grave também pode configurar o assédio sexual.

A Corte também confirma, com base nos depoimentos da demandante, que outros atos de Coles e Reid tinham a mesma finalidade, ou seja, tornar a vida laboral da Sra. Porcelli o mais insuportável possível, a fim de que a mesma abandonasse o trabalho. Neste sentido, afirmam os juízes que Coles e Reid colocaram, intencionalmente, os aparelhos pesados e os recipientes grandes do laboratório em prateleiras a uma altura tal que só através de uma escada a Sra. Porcelli pudesse alcançá-los. E, além de submeter a Sra. Porcelli a vários destes tipos de tratamentos inadequados,

◀ volta ao índice

"(...) observa-se que Coles submeteu-a a tratamentos que podem ser descritos, em linguagem popular, como «assédio sexual»". Neste particular, o presidente da seção Lord Emslie se refere a algumas das declarações que constam da petição inicial²⁵ da Sra. Porcelli, citando-as na íntegra: "Pouco depois do incidente em que os meus objetos pessoais foram jogados fora pelo Sr. Coles e Sr. Reid, o Sr. Coles começou a submeter-me a assédio sexual. Durante os intervalos para o chá da manhã e da tarde – realizados na sala dos técnicos – eu percebi que ele me olhava resolutamente e fixamente, seguindo-me com os olhos quando me movia pela sala. Ele também começou a fazer comentários provocadores. Ele, por exemplo, pegava um parafuso e me perguntava se eu queria 'uma parafusada' ²⁶. Outra vez ele pegou um objeto de vidro – com formato de pênis – e me perguntou se eu tinha algum uso para ele. Em várias ocasiões ele abria páginas de tablóides como, por exemplo, o Daily Record e comparava a minha aparência física à de uma mulher nua que aparecia no jornal. O ambiente na sala dos técnicos ficou tão insuportável para mim que eu parei de usá-lo durante as pausas quando o Sr. Coles e o Sr. Reid estavam por lá. Depois que parei de usar a sala de descanso dos técnicos, o Sr. Coles começou a me abusar na sala de preparação laboratorial. Ele vinha por trás para que eu, sem perceber, me vísse e acabasse me roçando nele (...)". As alegações da Sra. Porcelli sobre os comportamentos de natureza sexual foram aceitas pelo Industrial Tribunal, que considerou que, dada a magnitude dos fatos, eles não poderiam, em nenhum caso, confiar nas defesas apresentadas por Coles e Reid. Não obstante, segundo o Industrial Tribunal, estas condutas – ainda que usando de artifícios sexuais – não tinham a intenção precípua de obter da senhora Porcelli favores sexuais, mas, somente, a sua desistência do trabalho.

A Corte dissente da decisão tomada pelo Industrial Tribunal e mantém, conseqüentemente, a sentença do Employment Appeal Tribunal. Destaca o juiz presidente que não importa se os atos lascivos cometidos pelo Sr. Coles e o Sr Reid tinham a intenção de que a senhora Porcelli

²⁴ Outro problema que deve ser considerado diz respeito àquelas provas obtidas sem as devidas garantias constitucionais (por exemplo, gravações em fitas K7 e de vídeo). Com base nas pesquisas realizadas, denota-se que este tipo de provas não implicará violação ao direito à intimidade do acusado somente quando: depois de analisados e valorados os fatos e as demais provas, os juízes tenham fortes indícios de que ocorreu o assédio sexual e, por isto, aceitam as gravações como uma prova processual a mais.

²⁵ Nota de esclarecimento da autora: o termo técnico é «application» e, perante as Cortes, a reclamante é denominada «the applicant».

²⁶ Nota de esclarecimento da autora: este é um termo vulgar para fazer referência a "manter uma relação sexual".

concordasse e acedesse aos mesmos: o relevante destes comportamentos é que eles foram capazes de alcançar o seu objetivo (criar um ambiente de trabalho hostil e insuportável para a reclamante). Sendo assim, entende a Corte que as condutas vulgares, impróprias e deploráveis reiteradamente praticadas pelos senhores Coles e Reid tinham natureza sexual e discriminatória, uma vez que eles pretendiam impor-se sobre a vítima, dada a sua condição de mulher.

A decisão em tela é paradigmática exatamente por centrar-se em uma questão fundamental: a violência de gênero. Não se compreende a violência praticada contra homens e mulheres no local de trabalho se não se entende a noção de gênero, freqüentemente confundida com a noção de sexo. O sexo pode ser definido como aquele conjunto de características físicas, biológicas e corporais com as quais nascem homens e mulheres. Já o gênero é aquele conjunto de acordos sociais, tácitos ou explícitos, a partir dos quais a sexualidade biológica transforma-se em um produto da atividade humana. Em outras palavras, o gênero diz respeito aos diferentes "papéis", qualidades, condutas, direitos, responsabilidades que devem assumir homens e mulheres em uma comunidade. E, como tal, a identidade de homens e mulheres será distinta conforme a realidade histórica, religiosa, econômica, social e cultural de que se trate. Desta forma, o uso do termo gênero, ao mesmo tempo que reconhece a identidade subjetiva²⁷ de homens e mulheres, também é capaz de abarcar as relações de desigualdade intrínsecas ao mesmo, enfatizando, desta forma, outras dimensões geradoras de diferenças e discriminação, tais como a etnia, raça, casta, classe social, condição rural ou urbana, capacidade física e/ou mental, idade, estado civil, nível educacional e/ou posição no interior da família, e que necessitam ser enfrentadas e eliminadas das sociedades contemporâneas que pretendam ser igualitárias e justas.

[← volta ao índice](#)

Portanto, clarificada a noção de gênero, cabe dizer que o assédio sexual é, fundamentalmente, uma manifestação da "tecnologia sexista"²⁸, já que as mulheres²⁹ não são assediadas no trabalho devido às características físicas do seu sexo, mas, sim, pelos estereótipos sociais associados ao seu sexo. Em outras palavras, o assédio sexual obedece menos às apetências sexuais do agressor e mais aos estereótipos sociais de entendimento da sexualidade. Na maioria dos casos de assédio sexual no trabalho (como bem comprova o caso em tela), as atitudes dos assediadores são articuladas como um meio de perpetuar o poder e as condutas de comportamento do gênero masculino sobre o feminino no lugar de trabalho³⁰. Os assediadores Coles e Reid disseram, no decorrer do processo, que não toleravam a sua colega e de distintas maneiras infligiram os seus sentimentos preconceituosos e discriminatórios sobre ela. Definitivamente, e na esteira da decisão da Corte escocesa, o assédio sexual deve ser considerado como um ato discriminatório – não tanto por razão de sexo, mas sim por razão de gênero – e, como tal, condenável e condenado, porque viola direitos fundamentais dos trabalhadores.

Outra questão importante a ser ressaltada da pioneira sentença que se analisa é que em nenhum momento os juízes questionam se a senhora Porcelli deveria ter manifestado, de forma explícita, perante os seus colegas, o seu desagrado e o "caráter não desejado" das condutas assediadoras. Neste aspecto, decidiu corretamente a Corte, julgando com base no princípio da razoabilidade, ou seja, a consumação do ilícito ocorreu com os atos em si mesmos ofensivos e não com as negativas da vítima. Portanto, é sempre conveniente e necessário temperar a intensidade das reações

²⁷ Aquela que posiciona e determina o projeto de vida de cada um.

²⁸ Este termo alude a todo o tipo de violência praticada em decorrência de discriminação sexual. Inicialmente, foi usado para referir-se à violência contra a mulher, mas, atualmente, também se aplica à violência contra homossexuais e travestis, entre outros.

²⁹ Uma aclaração é necessária: como regra geral, são as mulheres as vítimas preferenciais dos assediadores, mas nada impede que os homens sejam vítimas eventuais de assédio sexual. Veja-se, neste sentido, o artigo da autora "Breves Comentários sobre o Assédio Sexual no Trabalho. Análise de uma Sentença Judicial". Publicado nesta Revista, 24ª ed., pp. 30-35.

Fazendo jus à realidade, pode-se dizer que os homens, com maior freqüência, podem ser vítimas de assédio moral por questões de gênero porque, na visão do assediador, o homem que está sendo assediado é desleal aos estereótipos do gênero masculino.

³⁰ Ainda que o conteúdo sexual defina e converta um assédio em assédio sexual, isto não altera a essência do assédio como violência de gênero. O assédio sexual não é uma questão de sexualidade, mas sim de poder. Aprofunda esta idéia por exemplo: MACKINNON, Catherine. "Sexual harassment of working women". Yale University Press, New Haven and London, 1979, pp. 143-213.

negativas da vítima frente aos comportamentos assediadores: basta que ela exprima o seu incômodo, sem a exigência de negativas contundentes.

Mas nem sempre os juízes, deparando-se com um caso de assédio sexual, encontrarão reações claras de negação às condutas assediadoras, podendo as vítimas apresentar, inclusive, reações antagônicas e de aquiescência momentânea. Nestes casos particulares, os juízes devem ponderar que as reações apresentadas e/ou a aceitação ou não das condutas sexuais pelo destinatário são componentes que não podem ser apreciados isoladamente e com prioridade aos demais. Não se pode esquecer que sobre a vítima incidem elementos pessoais, sociais, econômicos e culturais que determinam o comportamento do(a) assediado(a). Em termos mais claros, a relação de trabalho caracteriza-se pela subordinação; a este predicado soma-se o contexto atual de generalizado desemprego, em que o acesso ou a conservação do posto de trabalho limitam a autonomia³¹ e a expressão livre da vontade.

A sentença em análise não alude ao valor da indenização a título de danos morais arbitrada às partes envolvidas no processo³², mas penso ser oportuno realizar alguns comentários sobre este tema específico.

O dano moral consiste no impacto ou sofrimento psíquico e/ou físico produzido pela agressão direta à personalidade, ao acervo extra-patrimonial e/ou a bens materiais do ofendido, e a sua reparação não atende à reintegração do patrimônio, mas sim a uma compensação ao sofrimento causado. Portanto, a estipulação do *quantum* indenizatório deve atender a alguns critérios básicos e, a fim de poder realizar sugestões pertinentes, pesquisei a jurisprudência, doutrina e as normas que, resumidamente, trago à colação.

[← volta ao índice](#)

Conforme a Diretiva Européia 2002/73/CE, as indenizações estabelecidas por juízes/tribunais devem cumprir funções preventivas e persuasórias. Conseqüentemente, devem ser: a) suficientemente altas para servir de elemento dissuasório das condutas assediadoras; b) proporcionais ao prejuízo causado. Segundo estas prerrogativas, a Diretiva proíbe, no artigo 6. 2, os Estados-membros de promulgar normas que fixem, *a priori*, um limite máximo de indenização. A Diretiva também estimula os Estados a que autorizem – através dos meios nacionais pertinentes – associações, organizações e outras pessoas jurídicas a iniciar (em nome ou em apoio ao demandante e com sua autorização) qualquer procedimento judicial ou administrativo estabelecido para exigir o cumprimento das obrigações derivadas da normativa.

A admissão, em nível trabalhista, de que as indenizações sejam significativas do ponto de vista econômico, é justificada não só com base nas atitudes do sujeito ativo do comportamento ilícito, mas, também, nas atitudes do empregador/empresa, pois deste último se esperam atuações diligentes, refletidas tanto em medidas preventivas como repressoras do assédio sexual.

Enfatiza-se que, como regra geral, a responsabilidade pela ocorrência de assédio sexual laboral deve ser estabelecida solidariamente (exatamente como procederam o Tribunal e a Corte escoceses), ao menos na parte coincidente, entre os sujeitos implicados, individualizando, quando seja possível, as quantias indenizatórias para cada um dos sujeitos envolvidos no caso. A imposição de indenizações distintas para o assediador e/ou assediadores e o empregador/empresa cumpre com os princípios de equidade e de justiça material³³, porque, mesmo naqueles casos em que o assédio sexual possa ser qualificado como "leve", isto não deve eximir o empregador/empresa de suas responsabilidades. Não obstante, cabe mencionar que, nos casos em que o empregador/empresa possua uma adequada política preventiva e sancionadora do assédio sexual, pode o juiz/tribunal isentá-lo de responsabilidade.

³¹ A *autonomia* não pode ser definida com base em condições meramente subjetivas, pois, como bem ressalta Raz, é mais provável que a pessoa atue com maior independência, sem ser objeto de coerção ou manipulação por parte de uma e/ou outras pessoas ou do contexto de eleição, se tem, perante si mesma, opções que sejam suficientes em número e adequadas quanto à sua diversidade e qualidade. Somente se contar com alternativas, a pessoa estará em condições de exercitar, de fato, a sua *autonomia*. Veja-se mais em: RAZ, Joseph. "The Morality of Freedom". Clarendon Press, Oxford, 1986, pp. 390-395.

³² Veja-se a explicação dada na nota de rodapé n.º 17.

³³ Mesmo que estes dados não constem do processo, parece ter sido esta a decisão tomada pelo *Employment Appeal Tribunal*, pois é o empregador – *Strathclyde Regional Council* – que recorre da sentença para a *Scottish Court of Session*.

3) Conclusão.

Ainda que em nenhum momento a sentença da *Scottish Court of Session* remeta a uma definição jurídica precisa de assédio sexual³⁴, ela é relevante exatamente por demonstrar esta necessidade. Conhecer este tema ajuda a compreender tanto as condutas que o configuram (e, por conseguinte, os comportamentos que devem ser juridicamente proibidos e condenados) como a magnitude do fenômeno, apontando aquelas pessoas que nele se encontram sujeitas no âmbito do trabalho.

Ainda que sejam as mulheres o principal alvo dos assediadores, o tipo de conduta preconceituosa que usualmente exprimem também pode ser dirigida aos homens e, para enfrentar eficazmente as condutas assediadoras, é necessário – como mencionado no epígrafe anterior – pôr em cheque comportamentos assentados (satisfação, cumplicidade, obtenção de poder) e práticas discriminatórias socialmente aceitas ou desculpadas.

O assédio sexual no âmbito do trabalho apresenta dificuldades intrínsecas, porquanto aborda relações pessoais – entre homens e mulheres no mundo do trabalho – e na qual incidem elementos sociais, econômicos, culturais, históricos. Sendo assim, esta problemática laboral, ademais de estar vinculada ao entorno social, também diz respeito ao modo como um determinado ordenamento jurídico estrutura e protege os direitos fundamentais da pessoa do trabalhador/trabalhadora.

O assédio sexual é uma conduta indesejada – individual e socialmente – e, desde o ponto de vista jurídico, viola alguns direitos fundamentais³⁵ que devem presidir toda e qualquer relação de trabalho, a saber: o direito a não ser discriminado por razão de gênero, o direito à intimidade, o direito à segurança e à saúde³⁶ no trabalho, o direito à liberdade sexual, todos como expressões do devido respeito à dignidade do trabalhador/trabalhadora³⁷ e, de maneira indireta, ao próprio direito ao trabalho³⁸.

Hoje em dia, mais do que nunca – dado o aumento da força de trabalho feminino –, a implementação de projetos que promovam o respeito à trabalhadora em sua qualidade de mulher, visem à igualdade entre homens e mulheres, além de assegurar um ambiente de trabalho aprazível, saudável e seguro para trabalhadores e trabalhadoras, deve ser prerrogativa de toda a sociedade.

[◀ volta ao índice](#)

³⁴ Excelentes definições teóricas podem ser encontradas, por exemplo, em: a) LINXE, Charlotte. "Sexual harassment at the workplace: the role of the definition". Thesis (LL.M.), European Community Law, Depart. of Law, University of Essex, 2000; b) ADDISON, Neil e LAWSON-CRUTTENDEN, Timothy. "Harassment law and practice". Blackstone, London, 1998. Boas definições legais podem ser encontradas: 1) na Recomendação das Comunidades Europeias 92/131/CEE, de 27 Novembro de 1991, concernente à dignidade da mulher e do homem no trabalho; e 2) no correspondente Código de Conduta sobre medidas para combater o assédio sexual. Ambos se encontram publicados no Diário Oficial das Comunidades Europeus, Bruxelas, vol. 35, n.º L. 49, 24 de fevereiro de 1992, anexo, pp. 3-5. Veja-se, também, a Diretiva 2002/73/CE já mencionada.

³⁵ Os *direitos fundamentais* são aqueles direitos que, em um determinado momento histórico, uma comunidade de cidadãos livres estipula – no exercício do seu poder constituinte –, como parte das condições básicas da convivência cujo desenvolvimento compete aos poderes constituídos, mas que nenhum deles, nem sequer o Poder Legislativo (através da maioria dos seus representantes), pode ignorar ou infringir. Esta noção de direitos fundamentais reconhece não somente a sua dimensão subjetiva pública mas, também, a sua dimensão objetiva como reforço constitutivo da primeira.

³⁶ Quanto à saúde do trabalhador, existem estudos que comprovam que o assédio moral e sexual provocam danos físicos e psíquicos devido a quadros de angústia, temor, insegurança, depressão, diminuição da auto-estima, entre outros. Veja-se, por exemplo: MOYER, R e NATH, A. "Some Effects of Brief Training Interventions on Perceptions of Sexual harassment". *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (4), 1998, pp. 333-356.

³⁷ Por violar a tantos direitos, alguns autores defendem que o assédio sexual deve ser definido como um ilícito pluri-ofensivo.

³⁸ Vejam-se neste sentido as seguintes normativas da OIT:

a) o documento básico que trata da igualdade e da não-discriminação no trabalho é a Convenção n.º 111, de 1958, que define a discriminação como "qualquer distinção, exclusão, ou preferência baseada em motivos – entre outros – de sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação". Também tratam do assédio sexual a Resolução sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento para os Trabalhadores e Trabalhadoras no Emprego (1985) e a Resolução sobre a Ação da OIT para as Trabalhadoras (1991);

b) o informe global que dá seguimento à Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho denominado "A hora da igualdade no trabalho" (C.I.T., 91ª reunião, 2003) trata do assédio sexual como uma forma de violência que "atenta contra a dignidade humana e socava a auto-estima do trabalhador, com a finalidade de influir em seu bem-estar, debilitando o seu direito à igualdade de oportunidades".

Dentro desta perspectiva, o papel exercido pelo Poder Judiciário é de suma relevância social, pois, como bem lembra Dworkin³⁹, um juiz/tribunal, ao pronunciar uma sentença correta⁴⁰, não só reafirma a existência de um direito fundamental lesionado, mas garante a sua efetividade, promovendo, desta forma, justiça.

4) Bibliografia.

- ADDISON, Neil e LAWSON-CRUTTENDEN, Timothy. "Harassment law and practice". Blackstone, London, 1998.
- DWORKIN, Ronald. "Law's Empire". Harvard University Press, Cambridge Mass, 1986.
- HOUGHTON-JANES, Hazel. "Sexual harassment". Cavendish, Londres, 1995.
- LINXE, Charlotte. "Sexual harassment at the workplace: the role of the definition". Thesis (LL.M.), European Community Law, Depart. of Law, University of Essex, 2000.
- MACKINNON, Catherine. "Sexual harassment of working women". Yale University Press, New Haven and London, 1979.
- MOYER, R e NATH, A. "Some Effects of Brief Training Interventions on Perceptions of Sexual harassment". Journal of Applied Social Psychology, 28 (4), 1998, pp. 333-356.
- RAZ, Joseph. "The Morality of Freedom". Clarendon Press, Oxford, 1986.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

³⁹ DWORKIN, Ronald. "Law's Empire". Harvard University Press, Cambridge Mass, 1986, em particular a Parte I, capítulo I.

⁴⁰ Uma sentença será correta quando for bem fundamentada, quando apresente conclusões justificadas, ou seja, quanto respeite os valores procedimentais, tais como a racionalidade, a imparcialidade, a equidade, a neutralidade e a coerência (justiça formal). Mas também será correta com base nos seus resultados que devem contribuir à harmonia social (justiça material). Veja-se mais, sobre este tema, em: DWORKIN, Ronald: "Law's Empire". Op. Cit., 1986.

2. Petição Inicial de Ação Civil Pública Proposta pelo MPT da 14ª Região

* Obs.: sentença de parcial procedência da ação.

EXMO(A). SR(A). DR(A). JUIZ(ÍZA) DO TRABALHO DA MM. ___ VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO/RO

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO**, com sede na Avenida Guanabara nº 3480, Conjunto Santo Antônio, CEP nº 78904-130, na cidade de Porto Velho, Estado de Rondônia, pelos Procuradores do Trabalho signatários, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, com fundamento nos artigos 127 e 129, inciso III, da Constituição da República; 6º, inciso VII, alíneas "a" e "d", e 83, incisos I e III, da Lei Complementar nº 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União); 1º, inciso IV, 5º, *caput*, e 21, da Lei nº 7.347/85; 91 e 92 da Lei nº 8.078/90, ajuizar a presente AÇÃO CIVIL PÚBLICA, COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA, em face de **RDA**, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir expostos.

I - DOS FATOS.

No dia 23.12.2003, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 14ª Região, compareceram, perante o Procurador do Trabalho signatário da presente petição, o Auditor Fiscal do Trabalho W.A., a servidora da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em Rondônia (DRTE/RO) A.S.S. e pessoa não identificada, por motivo de segurança, para denunciar a empresa ré nos fatos a seguir relatados (Doc. 01-B): **"o proprietário e pessoas relacionadas a ele, só tratam os empregados com ofensas, piadinhas e palavras de baixo calão (principalmente as empregadas mulheres) pessoalmente ou por telefonema de Manaus – é comum mandar reunir todos os empregados e ouvir as ofensas no viva voz. Empregado(a)s são humilhados através do viva voz e nada podem fazer, já que necessitam do emprego. O Sr. C.S., pessoa de confiança do proprietário (ninguém sabe se ele é empregado da empresa ou não), esteve recentemente em PVH, sem avisar e no seu retorno disse ao proprietário (Sr. Prop.) que havia empregados roubando na empresa. Os funcionários operários (aproximadamente 12 pessoas) trabalham sem interrupção durante 04 (quatro) dias seguidos, chegam a dormir no chão – a empresa não possui controle de ponto. Os empregados entram 7:00 horas e saem aproximadamente 17:30 sem intervalo para refeição, comem no próprio local e seguem trabalhando. Quando tem descarregamento de balsa os empregados trabalham até 4 dias sem parar, inclusive chegam levam roupa de casa para trocar. Salário: Salário base + 90 horas extras, mesmo trabalhando mais de 90 horas só recebem 90 horas, não tem sábado nem domingo, trabalham sob chuva e sol sem proteção. Todos empregados, exceto os de confiança, recebem 90 horas, ainda que trabalhem acima disto. O Sr. Prop. (proprietário) telefona de Manaus para Porto Velho e usa vocabulário do tipo: oi 'buc...', chama a outra 'buc...'. Nos dias em que está em PVH, chega ao ponto de querer passar a mão nas mulheres, chegando a tirar o membro (parte íntima) para mostrar para elas. Quando está em PVH, também chega a colocar as duas mãos nos bolsos e retira pacotes de dinheiro (insinuando que quer transar com alguém). O Sr. Prop. (proprietário) é titulado por ele próprio por: Apelido. O(a) denunciante deseja que o proprietário trate seus empregados como seres humanos, respeito dignidade."** (Grifa-se.)

Instaurado Procedimento Preparatório de Inquérito Civil nesta Regional (Doc. 02), realizou-se diligência, em 16.06.2004, à sede da empresa, tendo para lá se dirigido, além do Procurador do Trabalho Gilson Luiz Laydner de Azevedo, agentes da Polícia Federal, acompanhados da Delegada de Polícia Federal K.C.D., o Auditor Fiscal do Trabalho W.F.P. e o servidor do Ministério Público do Trabalho J.W.A., responsável pelo Termo de Diligência em anexo (Doc. 03).

Nesta diligência, ouviram-se 05 (cinco) trabalhadoras do escritório da empresa, trabalhadoras estas que preferiram não se identificar. Tais oitivas ocorreram na presença do Procurador do Trabalho, da Delegada da Polícia Federal e do Auditor Fiscal do Trabalho. Das trabalhadoras ouvidas, 02 (duas) confirmaram as denúncias que originaram o procedimento, conforme segue: "recebem número fixo de horas extras (noventa por mês); algumas fazem bem mais do que noventa horas extras por mês; os trabalhadores do setor operacional chegam a ficar de dois a três dias seguidos na empresa; o técnico de segurança do trabalho quase não aparece; uma trabalhadora informou que ela e suas colegas sofrem assédio moral e sexual por parte de E., pessoa de confiança do proprietário da empresa...; afirmou que E. 'quer agarrar as funcionárias'; **a funcionária referida também informou que as trabalhadoras sofrem assédio moral e sexual por parte de Prop. (vulgarmente conhecido como 'Apelido'), o qual usa palavras e expressões de baixo calão, como 'buc..' e 'tá f... não?', além de dirigir-se a elas como 'égua': 'quando o Sr. Prop. chega no trabalho, profere palavrões dirigidos às mulheres, chamando-as de 'buc...' e perguntando se 'não f... ontem à noite', quando necessita chamar alguém, ou quando liga, determina 'chame logo essa égua'**"; Prop., ainda, **pressiona empresas onde trabalham ex-empregados, para dispensá-los ou não contratá-los, caso estes empregados venham a depor, na Justiça, contra a investigada;** foram citados os nomes de três ex-empregadas, duas das quais sofreram represálias por depor contra a empresa: C.S.A., I.A.Q. e M.S. (esta foi despedida em janeiro de 2004, por buscar que os direitos dos trabalhadores da empresa fossem respeitados...); **observou que, possivelmente, algumas empregadas iriam negar o assédio sofrido, por temerem eventual represália, mas que acontece sempre;** outra trabalhadora confirmou as informações anteriores, afirmando que o termo 'buc...' é utilizado mais com relação à gerente; referiu que Prop. **'gosta de passar a mão', tendo 'pego na periquita da gerente'**; observou

[◀ volta ao índice](#)

que **o proprietário 'é folgado', além de ter ouvido que ele teria posto o pênis para fora em presença de empregadas; afirmou que 'E. persegue uma ou outra, porque não deu bola', forçando a despedida da trabalhadora que não corresponde ao assédio; trabalha em feriados e em alguns domingos, sendo que tais dias não são compensados;** as demais empregadas (em número de três) asseveraram que o tratamento que recebem é normal e respeitoso, além de terem compensadas as horas extras prestadas, embora não saibam se a compensação é integral (podem chegar mais tarde no dia seguinte); **uma delas informou que outro empregado de confiança de Prop., de nome C., 'fala besteira, chama todo mundo de ladrão, tripudia sobre os empregados', prejudicando o ambiente de trabalho quando vem de Manaus para trabalhar em Porto Velho;** ressaltou que cada barco tem uma cozinha e que apenas uma delas reclamou de assédio sexual de colega da embarcação, o qual já teria sido despedido; salientou que houve problemas de mau tratamento dos empregados pela gerência anterior, há cerca de dois anos atrás, e que Prop., **'às vezes, é grosso, principalmente quando necessita de algo e estipula o prazo de alguns minutos para que dêem conta'.**" (Grifa-se).

Todavia, o fato de as trabalhadoras ouvidas na empresa estarem protegidas pelo anonimato forçou o Ministério Público do Trabalho a buscar outras provas dos ilícitos perpetrados pela investigada. Procurou-se, dessa forma, localizar empregados que já haviam saído da empresa, convencendo-os da necessidade de auxiliar a investigação do *Parquet*, com o fito de adequar a conduta da (empresa) ao ordenamento jurídico pátrio.

(...)

Também, nos dias 22.11.2004 e 07.01.2005, foram colhidos os depoimentos das ex-empregadas da empresa ré C.S.A. e I.A.Q.

Afirmou a Sra. C. (Doc. 09-A): "trabalhou para a investigada, no período de 14.03.00 a 05.04.03, inicialmente como secretária, passando, posteriormente, a auxiliar de escritório; como secretária recebia R\$ 450,00; como auxiliar de escritório, passou a R\$ 1.175,00; **no entanto, tais valores não eram os efetivamente registrados na carteira;** na CTPS, conforme documento ora apresentado, constava, respectivamente, R\$ 151,00 (mais vantagens) e R\$ 350,00; **no holerite, também não constava o valor integral; o pagamento por fora era registrado à parte (havia um recibo à parte, que permanecia no setor financeiro);** isto ocorria com os empregados que tinham maior responsabilidade e, por conseguinte, maior

remuneração; tal situação perdurou até o final do contrato, não obstante tenha a empresa alterado o salário na CTPS no mês de fevereiro de 2003 (pouco antes da extinção do contrato); a jornada inicialmente contratada era das 07h30min às 18h, com intervalo entre 12h e 14h, de segunda a sexta-feira, e das 07h30min às 12h, aos sábados; **contudo, a jornada contratada não foi a efetivamente cumprida; como secretária, trabalhava das 07h30min às 18h, com vinte a trinta minutos para o almoço, de segunda a sexta-feira, e das 07h30min às 12h, aos sábados; como auxiliar de escritório, entrava às 07h30min, contudo, não tinha horário para sair, podendo se estender a jornada até às 24h, 02h ou 03h da madrugada, tendo havido um sábado em que entrou às 07h30min vindo a sair apenas às 07h30min do domingo;** o trabalho aos domingos ocorria uma vez ou outra, quando havia balsa a ser carregada; **os intervalos não ultrapassavam o estritamente necessário para a refeição; o trabalho aos feriados era normal, não havendo qualquer compensação (inclusive para os domingos trabalhados);** a única 'compensação' concedida era o dinheiro para o táxi quando saía de madrugada; não havia registro de horário na empresa, embora houvesse um relógio-ponto apenas para apresentação aos fiscais do trabalho; **recebia 90 horas extras fixas por mês, como os demais trabalhadores; com relação às férias, havia o pagamento do período mas não a efetiva fruição; nunca gozou férias; nunca foi desrespeitada pelo Sr. Prop., proprietário da empresa, ou por outros superiores hierárquicos; presenciou, no entanto, as ofensas a funcionários, pelo viva-voz, cometidas pelo Sr. Prop. (...) o Sr. Prop. se dirigia aos funcionários utilizando palavras de baixo calão (como 'car..') e os xingando; a depoente passou a sofrer constrangimento a partir da contratação da gerente M., a qual a humilhava, realizando reuniões a portas fechadas e aos gritos; M. inclusive falou para o presidente do Sindicato e para outros colegas que a depoente saiu da empresa por roubo; o Sr. Prop. tratava mal os funcionários homens (aos gritos), enquanto que, às mulheres, tratava melhor (falava mais calmo); a Sra. M., no entanto, tratava as mulheres aos gritos, inclusive afirmando que quem a delatasse para o Sr. Prop. seria atingida por um 'rolo compactador' (...) acha que sofreu muita humilhação, principalmente imposta por M., tendo se dedicado à empresa, até porque tinha que sustentar 02 (dois) filhos menores e seus pais; dependia do salário recebido na investigada; quando saiu da empresa, foi trabalhar na empresa...; trabalhou nesta empresa do dia 09 de junho de 2003 até o dia 05 de maio de 2004, quando foi afastada da empresa, vindo a ser rescindido o contrato em 13 de maio de 2004; o motivo dado para a extinção do contrato, pelo dono da empresa, de nome N., foi o fato de que a depoente teria ido testemunhar em reclamatória trabalhista ajuizada por ex-gerente da investigada, de nome A. (...) isto também ocorreu com a outra testemunha, de nome I., que também era colega da depoente na investigada e que, na época trabalhava na ...C.H.; voltou a trabalhar na R. no dia 15 de novembro de 2004, porquanto o proprietário da empresa gosta de seus serviços e **lhe informou que o Sr. Prop. já não tinha mais tanta raiva da depoente** (...) o Sr. N. mora na mesma cidade do Sr. Prop., Manaus/AM." (Grifa-se.)**

[◀ volta ao índice](#)

(...)

Foi ouvida também a Sra. M.S., responsável pela denúncia que deu origem ao procedimento instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, vindo a reiterar os fatos denunciados (Doc. 11-A): **"...presenciou palavras de baixo calão proferidas pelo Sr. Prop. (conhecido por Apelido) e pela Sra. M.; o desrespeito maior aos empregados se dava pela Sra. M.; o Sr. Prop. esporadicamente ofendia aos trabalhadores (embora de forma contundente);** isto porque o Sr. Prop. não estava fisicamente presente na empresa; os trabalhadores do Operacional, dessa forma, quase não tiveram contato com ele; **o desrespeito do Sr. Prop. ocorria pelo telefone, inclusive em reuniões de 'viva-voz'; a primeira vez que se sentiu ofendida, quando atendeu a telefonema do Sr. Apelido, foi porque este lhe falou 'E aí, buc..., tem f... muito?'; isto ocorria com qualquer mulher que atendia ao telefone;** talvez outras mulheres não tivessem se sentido ofendidas; **a depoente fazia o possível para não atender o telefone, principalmente nos horários de costume do Sr. Apelido ligar para Porto Velho; presenciou o Sr. Apelido pegar nos seios de uma colega, quando estava abraçado a duas funcionárias; o Sr. Apelido teria dito 'que foi sem querer'; a**

depoente, no entanto, afirma que tal atitude faz parte da personalidade do Sr. Prop.; era prática comum na empresa o constrangimento a funcionários para mentir em juízo, quando testemunhavam em favor da empresa; era comum os trabalhadores que cometiam pequenos erros serem humilhados e constrangidos na frente dos colegas pela Gerente M.; viu uma colega ser humilhada na frente de um cliente pela Sra. M.; a colega entrou chorando na sala da depoente; a Sra. M. gritou com a depoente pelo fato de a Sra. M. estar consolando a colega; a Sra. M. repreendia a depoente e qualquer trabalhador que fosse na sala da depoente para conversar acerca das humilhações sofridas; a Sra. M. perguntava-lhe 'Quem é você para passar a mão em cima do fulano?'; quando o Sr. Apelido briga com a Sra. M., esta faz reunião humilhando os trabalhadores; todas as vezes que os empregados buscavam ajuda, inclusive do sindicato, eram repreendidos pela Sra. M.' (Grifa-se.)

(...)

De citar, ainda, o depoimento do Sr. A.S.O, colhido também no dia 22.11.2004 (Doc. 12-A): "trabalhou aproximadamente seis meses para o Apelido, no ano de 2003, após o mês de março; ingressou na empresa como auxiliar operacional e, posteriormente, passou a vistoriador; as tarefas ocorriam junto à balsa (fazia inspeção das carretas durante o carregamento e o descarregamento da balsa); entrou recebendo aproximadamente R\$ 600,00; como vistoriador, passou a receber aproximadamente R\$ 700,00; o que recebia era o que constava do holerite; a Sra. M. era a responsável pelo pagamento; a jornada de trabalho 'era tão grande que não sabe informar quanto trabalhou'; entravam às 06h30min, tomavam o café da manhã em quinze minutos e às 07h iniciavam a operação, que não tinha hora ou dia para terminar; para o almoço, tinham quinze ou vinte minutos; após tal período, a Sra. M. abria a janela do escritório e gritava 'Vam'bora, vam'bora, que eu quero ver esta m... pronta!'; o tempo que mais agüentou trabalhando sem dormir foi 72 horas ('três dias direto'); após três ou quatro meses de trabalho, conseguiu treinar um colega para realizar suas atividades, fazendo revezamento com tal colega aos domingos (um domingo para o depoente, outro para seu colega); no entanto, mesmo nos domingos em que estava folgando, era chamado porque o colega não conseguia dar conta de todo o serviço; não tinha mais tempo para nada, nem para a família, o que ocorre com os trabalhadores que prestam serviços ao Apelido; o revezamento ocorreu com os demais colegas (motoristas, chefes e ajudantes); no mês, tinha, no máximo, duas folgas (às vezes, nem isto); não havia qualquer compensação; não havia feriado ou compensação pelo feriado trabalhado;

[← volta ao índice](#)

como era empresa de navegação, as pessoas diziam que não podia parar o trabalho; havia trabalho todo dia, 'direto'; para ir para casa cedo não poderia haver balsa no porto; o horário mais cedo que conseguiu ir para casa foi à 01 hora da manhã; quando chegava em casa, às 04h30min ou 05h, somente dava tempo para tomar banho e retornar ao serviço; era transportado em uma camionete Toyota, na carroceria; sentava no chão (assoalho) da carroceria; era carroceria normal, não preparada para o transporte de pessoas; quando paravam para descansar (quando estavam esperando a balsa ou quando ia trocar de balsa para carregar o comboio), deitavam-se no chão, sem colchão, lençol, travesseiro (o travesseiro era um calço de madeira para apoiar a cabeça), dormindo por trinta minutos, dez minutos; não havia a possibilidade de duas equipes alternadas; não havia controle do horário trabalhado; a Sra. M.C.S., gerente da empresa, humilhava os trabalhadores, chamando-os de 'm...', dizendo 'Eu nasci para mandar nesta p...!', 'Manda quem pode, obedece quem tem juízo!'; uma vez, o caminhão, aproximadamente entre 01h30min e 02h da manhã, tombou quando descia a rampa para embarcar na balsa; o motivo do tombamento foi o cansaço físico e mental do motorista; o depoente e um colega foram auxiliar o motorista, que ficou 'meio atordoado' com o acidente; o depoente e o colega quebraram o pára-brisa do caminhão para retirar o motorista; pela manhã, a Sra. M., ao ver o caminhão, preocupou-se com os danos materiais e não com o trabalhador; no mesmo dia, o depoente estava 'querendo dar um cochilo na mesa' quando foi chamado pela Sra. M.; a Sra. M. passou a xingá-lo de 'm...', 'inútil', 'irresponsável'; quando o depoente disse que precisava descansar, foi chamado de 'preguiçoso'; neste dia foi despedido da empresa; a Sra. M., gerente financeira, presenciou tal desrespeito; a

humilhação era constante; se tivesse ocorrido algum problema no trabalho à noite, a Sra. M., pela manhã, reunia os trabalhadores e os xingava; a Sra. M. chegava a dizer 'Eu levo pombada do Apelido, mas também dou pombada em vocês!'; quando tinha reunião, todo mundo ficava apreensivo; a Sra. M. apontava para a pessoa que estava xingando; os trabalhadores tinham que arcar com qualquer prejuízo ou avaria decorrente de acidentes com o material manuseado; o depoente teve que assinar documento de advertência sem ter motivo para tanto; a Sra. M. dizia que três advertências levariam à justa causa; ajuizou reclamatória contra a empresa na Justiça do Trabalho, mas a testemunha convidada, Sr. M., que trabalhou como vigilante da Rda., lhe informou que seu advogado o orientou a não testemunhar contra a empresa, senão iria abandoná-lo; não sabe o nome do advogado do Sr. M.; tal advogado teria dito ao Sr. M. que a causa dele já estava bastante adiantada e quase resolvida; a reclamatória foi julgada improcedente, tendo em vista testemunha apresentada pela empresa perante o Juiz, a qual negou a carga horária de trabalho acima das noventa horas extras mensais já pagas; acredita que tal testemunha tenha sido constrangida a depor em favor da investigada, porque ela trabalhava com o depoente e sofria a imposição da carga horária excessiva; apresenta cópia da última folha da sentença prolatada na sua ação (Doc. 12-B); certa vez atendeu a telefonema do Sr. Apelido, que lhe disse 'Chama aquelas b...! Elas só fazem m...!'; observa que uma empresa com o porte do Rda. deveria ter, ao menos, um microônibus para transporte dos trabalhadores, bem como trabalho dividido em equipes, para que a carga horária não fosse tão extensa." (Grifa-se.)

[← volta ao índice](#)

(...)

Intenta, dessarte, o Ministério Público do Trabalho, com a presente demanda, o reconhecimento judicial da ilicitude praticada pela ré, com a imposição de adequação da conduta ao ordenamento jurídico pátrio, além do pagamento, aos trabalhadores, de indenizações por danos morais decorrentes das condições de trabalho a que foram submetidos.

Postula, outrossim, indenização a título de danos morais coletivos, tendo em vista os prejuízos provocados à sociedade brasileira em geral, e rondoniense em particular, traduzidos na ausência de convivência harmônica e pacífica entre os indivíduos, no desrespeito aos direitos humanos básicos, na obstrução dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: **"a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais; a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"**.

II – DO DIREITO.

PRELIMINARMENTE.

1. DO CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA.

Conforme se interpreta o artigo 1º, inciso IV, da Lei 7.347/85, acrescentado pela Lei 8.078/1990, a ação civil pública é cabível na hipótese de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados a interesses difusos e coletivos em geral.

Referido dispositivo vem ao encontro da nova ordem constitucional, inaugurada a partir de 05.10.1988, quando restou reconhecida, na Lei Maior, a possibilidade de indenização por dano material, moral ou à imagem (artigo 5º, inciso V).

Ademais, como se extrai da leitura do artigo 6º, inciso VII, alíneas "a" e "d", da Lei Complementar nº 75/93, a ação civil pública visa a "proteção dos direitos constitucionais" e "outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos". Da mesma forma, a regra do artigo 83, inciso III, da citada lei.

Para que se alcance tal intento, prevê o artigo 3º da Lei 7.347/1985: "A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer."

Dessarte, tratando-se de demanda visando a adequar a conduta da ré ao ordenamento jurídico vigente, bem como a reparar, por meio de indenização por danos morais individuais e coletivos, o trabalho não condizente com a condição humana dos empregados da ré, resulta claro o cabimento da presente ação civil pública.

De transcrever, acerca da matéria, decisão do Tribunal Superior do Trabalho manifestando-se pelo cabimento da ação civil pública no processo do trabalho, tendo, por objeto, a proteção de direitos individuais homogêneos: "**CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA NO PROCESSO DO TRABALHO. DEFESA DE INTERESSES E DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. A Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho decorre da tutela de direitos e interesses individuais homogêneos, provenientes de causa comum, que atinge uniformemente o universo de trabalhadores.** O órgão do judiciário, consciente da relevância social do tema relacionado à utilização de mão-de-obra de trabalhadores rurais, de forma fraudulenta, via 'cooperativas' de trabalho, deve recepcionar a tutela pretendida pelo Douto Ministério Público, cuja legitimidade para o ajuizamento de Ação Civil Pública está prevista tanto na Constituição Federal, art. 127 c/c 129, inciso II (rectius, III) quanto na LC 75/93, que conferiu legitimidade ao parquet para a defesa dos interesses difusos e coletivos na Justiça do Trabalho. **Constatando-se o bem tutelado, direitos trabalhistas negados a trabalhadores rurais que atuam na colheita de laranja, é de se verificar que encontra-se a matéria inserida naqueles direitos que visam à defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, o que torna legitimado o douto Ministério Público**" (TST-RR-724.248/2001.9, 1ª T., Rel. Juiz Convocado Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 14.02.2003 – grifa-se).

2. DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

A decisão última transcrita não deixa dúvida acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a presente demanda.

De sinalar que a ação civil pública, instrumento destinado à proteção de direitos e interesses metaindividuais, deve ser, também no âmbito das relações de trabalho, analisada à luz de interpretação sistemática, extensiva e teleológica da Constituição da República e das Leis 7.347/85 e 8.078/90, diante da inexistência de regramento específico da matéria pelo direito processual trabalhista e em consonância com o preceituado no artigo 769 da CLT.

Para o papel do Ministério Público do Trabalho, necessário invocar o disposto na Lei Complementar nº 75/93, artigos 6º, VII, "a" e "d", e 83, III, bem como a Lei Fundamental, artigo 128, I, "b", combinado com o artigo 129, III.

Infere-se, portanto, ser legítimo o *Parquet* trabalhista para propor, no âmbito da Justiça do Trabalho, ação civil pública em defesa de direitos ou interesses metaindividuais ou coletivos *lato sensu*.

[← volta ao índice](#)

Cabe sinalar posicionamento doutrinário apresentado por Carlos Henrique Bezerra Leite (*in* "Ação Civil Pública e Ministério Público do Trabalho", Editora LTr), ao destacar, reportando-se aos ensinamentos de Ada Pellegrini Grinover, ter, por escopo, a *mens legis*, em tema de interesses individuais homogêneos: reduzir o número de demandas e propiciar, com isso, maior celeridade e efetividade na entrega da tutela jurisdicional; facilitar o acesso à justiça; desestimular condutas sociais indesejáveis; evitar decisões contraditórias.

Constata Ada Pellegrini estar diretamente vinculada a ação civil pública ao Estado Democrático de Direito, possuindo natural caráter de interesse social primário ao abrigo do Ministério Público. Acrescenta ser inerente o interesse social a toda e qualquer ação destinada à defesa de direitos ou interesses qualificados como metaindividuais, pelo simples fato de que evitam a proliferação de demandas individuais e otimizam a prestação da tutela jurisdicional.

Transcreve-se, a respeito da legitimidade do *Parquet* laboral, outra recente decisão prolatada, pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo nº TST-RR-689.716/00-5 (Acórdão da 4ª Turma, Relator Ministro Milton de Moura França, julgado em 18.02.2004): "**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – LEGITIMIDADE PARA TUTELAR DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública visando tutelar direitos individuais homogêneos.** Direitos individuais homogêneos são todos aqueles que estão íntima e diretamente vinculados à esfera jurídica de pessoas facilmente identificáveis, de natureza divisível e decorrentes de uma realidade fática comum. São seus titulares ou destinatários pessoas que estão vinculadas por laços comuns com o agente causador da sua ameaça ou lesão e que, por isso mesmo, atingidos em sua esfera jurídica patrimonial e/ou moral, podem, individual ou coletivamente, postular sua reparação em Juízo. Regra geral, sua defesa em Juízo deve ser feita através da ação civil pública, nos termos do que dispõe o art. 81, III, da Lei nº 8.078, de 11.9.90 (Código de

Proteção e Defesa do Consumidor). **O Supremo Tribunal Federal, em acórdão da lavra do Min. Maurício Corrêa, expressamente reconhece que os direitos individuais homogêneos constituem uma subespécie de interesses coletivos (STF – 2ª T. RE-163231-3/SP – julgado em 1º.9.96).** Esta Corte, em sua composição plena, cancelou o Enunciado nº 310, tendo adotado o entendimento de que **a substituição processual prevista no art. 8º, III, Constituição Federal não é ampla, mas abrange os direitos ou interesses individuais homogêneos (E-RR-175.894/95 – Rel. Min. Ronaldo Lopes Leal – julgado em 17.11.2003).** Por conseguinte, **está o embargante legitimado para, em Juízo, postular, na condição de substituto processual, em nome dos substituídos, nos termos que dispõe o art. 8º, III, da Constituição Federal, direitos individuais homogêneos, subespécie de direitos coletivos.** Inteligência que se extrai dos artigos 129, III, da Constituição Federal, 83, III, da Lei Complementar nº 75/93 e 81 e 82 da Lei nº 8.078, de 11.9.90. *Recurso de revista conhecido e provido.*” (Grifa-se.)

Saliente-se que, por meio da presente ação, não se está buscando apenas o respeito a direitos individuais homogêneos (ressarcimento por danos morais individuais), mas, também, a direitos difusos (indenização por dano moral coletivo), assim entendidos “os *transindividuais de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato*” (artigo 81, parágrafo único, inciso I, da Lei 8.078/90), e a direitos coletivos (*transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base*” – inciso II), estes, a partir das obrigações de fazer e de não fazer a serem impostas à requerida.

3. DA COMPETÊNCIA FUNCIONAL DA VARA DO TRABALHO.

Nos termos do artigo 2º da Lei 7.347/1985, a ação civil pública deverá ser proposta “no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa”. No mesmo sentido, o artigo 93, inciso I, da Lei 8.078/90, de aplicação subsidiária no processo do trabalho, quando se trata da defesa de direitos e interesses metaindividuais.

Dessa forma, restando demonstrado que as atitudes contrárias ao direito têm ocorrido na sede da Rda., a competência originária para processar e julgar a causa pertence ao Foro trabalhista desta Capital.

[← volta ao índice](#)

MÉRITO.

(...)

11. DO DANO MORAL INDIVIDUAL.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa estão expressamente arrolados, no artigo 1º, incisos III e IV, da Carta Maior, como fundamentos da República Federativa do Brasil.

Nesse contexto, toda imposição de trabalho desrespeitoso à pessoa do trabalhador vai de encontro à ordem constitucional vigente, não sendo possível sua prevalência ou perpetuação, sob pena de descrença da sociedade nos poderes legitimamente constituídos, na própria Constituição.

Localizados trabalhadores em situação atentatória à dignidade humana, como ocorrido na hipótese, seja em decorrência das jornadas exaustivas, seja em decorrência do assédio sexual e do assédio moral relatados pelos depoentes, cumpre buscar a indenização cabível. Esta indenização tem por escopo amenizar o sentimento de marginalidade imposto aos trabalhadores da requerida, de distância dos direitos fundamentais básicos garantidos a todo cidadão brasileiro, sujeitos que se encontram a tratamento degradante.

Saliente-se constituir crime, nos termos do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, tipificado como “*Redução a condição análoga à de escravo*”, submeter trabalhadores a jornadas exaustivas, fato este devidamente comprovado a partir dos depoimentos obtidos no processo investigatório levado a efeito por este Parquet trabalhista.

Quanto ao dano moral, relevante citar a lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto, na obra “*Dano Moral Coletivo*” (Edit. LTr, pp. 52/55): “*Em um primeiro momento, a teoria dos danos concebeu a definição de dano moral vinculada apenas ao aspecto da dor física ou moral. A tentativa de uma definição substancial, porém, sempre deixará a desejar, tendo em vista a ampliação crescente da manifestação de danos ressarcíveis, conforme historicamente*

tem-se revelado. Diz, a propósito, Sérgio Severo, que se observa uma tendência no sentido de se abolir o subjetivismo do campo do dano extrapatrimonial, de forma que este elemento vai-se desvanecendo progressivamente e tende a ser superado. Por isso é que **as definições mais aceitas pautam-se pelo componente negativo, sendo elaboradas, pois, considerando moral todo o dano que não seja de índole patrimonial.** (...) Wilson Melo da Silva conceitua dano moral como a lesão sofrida no patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, **o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico.** Seriam, pois, exemplificadamente, os danos decorrentes das **ofensas à honra, ao decoro, à paz interior, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida, à integridade corporal.** (...) Yussef Said Cahali caracteriza o dano moral como a **privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem, e que são a paz, a tranqüilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos.** Em seguida, classifica-o em dano que afeta a parte social do patrimônio moral (honra, reputação, etc.) e dano que molesta a parte afetiva do patrimônio moral (dor, tristeza, saudade, etc.). Considera, ainda, o mencionado autor, o dano moral como **tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, os quais não se pode enumerar exaustivamente, mas se evidenciam pela dor, angústia, sofrimento, tristeza pela ausência de um ente querido falecido, pelo desprestígio, desconsideração social, descrédito à reputação, humilhação pública, devassamento da privacidade, desequilíbrio da normalidade psíquica, traumatismos emocionais, depressão ou desgaste psicológico, e pelas situações de constrangimento moral.** (...) De acordo com as posições prevalecentes na doutrina, segundo compendia Maria Celina Bodin de Moraes, o

[◀ volta ao índice](#)

dano moral 'é aquele que, independentemente de prejuízo material, fere direitos personalíssimos, isto é, todo e qualquer atributo que individualiza cada pessoa, tal como a liberdade, a honra, a atividade profissional, a reputação, as manifestações culturais e intelectuais, entre outros. O dano é ainda considerado moral quando os efeitos da ação, embora não repercutam na órbita de seu patrimônio material, **originam angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas.** E, na atual e particularíssima visão dessa jurista, **constitui dano moral 'a lesão a qualquer dos aspectos componentes da dignidade humana', que é fundada nos substratos da liberdade, da igualdade, da integridade psicofísica e na solidariedade familiar e social.** Faz-se necessário acentuar, aqui, em atenção a um maior rigor no trato do assunto, que, em verdade, segundo enfatiza Eduardo Zannoni, o dano moral não consiste propriamente na dor, na angústia, no desgosto, na aflição espiritual, na humilhação ou no complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses são estados de espírito que constituem a consequência do dano, ou seja, os seus efeitos. Em síntese, **o dano moral ou extrapatrimonial consiste na lesão injusta imprimida a determinados interesses não-materiais, sem equípolência econômica, porém concebidos como valores jurídicos protegidos, integrantes do leque de projeção interna (por exemplo: o bem-estar, a intimidade, a liberdade, a privacidade, o equilíbrio psíquico e a paz) ou externa (como o nome, a reputação e a consideração social) inerente à personalidade do ser humano (abrangendo todas as áreas de extensão da sua dignidade), podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos pelo sistema legal à pessoa jurídica ou a uma coletividade de pessoas.**" (Grifa-se.)

Os depoimentos colhidos e os documentos em anexo mostram-se suficientes a comprovar as condições de trabalho a que se encontram regularmente submetidos os empregados da requerida, seja em decorrência das jornadas exaustivas, seja sob a forma de assédio sexual e, mais comumente, assédio moral.

Cumpra, nesse contexto, tecer considerações acerca do assédio sexual e do assédio moral.

11.1. DO ASSÉDIO SEXUAL.

O assédio sexual aparece tipificado no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, incluído pela Lei nº 10.224/2001: "Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou

ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos."

De transcrever lição de Aloysio Santos (in "Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias", Edit. Forense, 1999, pp. 34 e 39): "O outro tipo de abuso sexual é o **assédio por intimidação**, que se distingue do tipo anteriormente visto (assédio sexual por chantagem), pela atitude do patrão, superior hierárquico ou dirigente público, ou mesmo de colega de trabalho, de solicitar atividade sexual importuna ou indesejada ou qualquer outra investida de índole sexual, com a intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém no trabalho **ou de criar uma circunstância ofensiva ou abusiva ou um ambiente de trabalho hostil, ainda que o assediado não venha a sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio**. Michael Rubenstein, destaca, com fulcro na referência feita pela prestigiada Comissão Americana de Igualdade de Oportunidade no Emprego (AEEOC), que **o assédio sexual do tipo 'ambiente de trabalho hostil' tem o propósito ou o efeito injusto de interferir na performance laborativa individual ou criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou ofensivo** (in 'Conditions of Work Digest – Combating sexual harassment at work', OIT, vol. 11, nº 1, 1992). (...) Outro aspecto importante na configuração do assédio sexual é o modo como se manifesta a agressão do agente ativo, ou assediante, contra o agente passivo, ou assediado. **O assédio pode se consumir através de palavras ou atos**. São condutas verbais que caracterizam o assédio sexual, por exemplo, as propostas de atividades sexuais de qualquer espécie, das menos específicas – digamos assim – como os convites para festas íntimas, passeios a locais ermos ou insinuações desse gênero, **passando pelas piadas lascivas**, e chegando às propostas sexuais mais específicas, como ter relações sexuais. **Também fazem parte desse elenco de manifestações verbais os elogios ostensivos e repetidos a determinadas partes do corpo do colega de trabalho, bem como as conversas ou comentários a respeito das preferências sexuais ou da vida privada da companheira de trabalho**. São, por outro lado, condutas físicas (atos), a roçada e a esfregada no corpo desejado, os beliscões ousados, as apalpadelas, a bulinagem, bem como a exibição de fotos, vídeos ou filmes sugestionadores de atividades sexuais, e, ainda, as carícias, o olhar malicioso e coisas desse jaez. Como se pode ver a variedade é ampla e, por isso, os riscos de se cometer o assédio sexual são grandes também." (Grifa-se.)

[← volta ao índice](#)

De observar, de outra parte, a dificuldade de comprovar o referido assédio. Isso porque ou o assediante não expressa publicamente suas intenções, o fazendo tão-somente de forma reservada junto ao assediado (inexiste, em regra, prova documental ou, mesmo, testemunhal do ato ilícito), ou é superior hierárquico, fato este que leva à intimidação das possíveis testemunhas do assédio cometido.

Veja-se, no caso sob análise, ser o assediante o próprio sócio administrador da empresa. Nesse contexto, bastante difícil se configura a busca pela comprovação do ato ilícito, como resta demonstrado no termo da diligência realizada em 16.06.2004 (Doc. 03). Nesta diligência, ouvidas cinco trabalhadoras isoladamente, duas confirmaram a denúncia que originou o procedimento, confirmação esta que se deu na presença do Procurador do Trabalho, da Delegada da Polícia Federal e do Auditor Fiscal do Trabalho.

Não mereceriam, diante do anonimato, maiores considerações tais depoimentos. No entanto, a denúncia inicialmente formulada o foi em termos bastante semelhantes aos colhidos na diligência. Ademais, houve confirmação posterior, ainda que parcial, a partir dos depoimentos colhidos.

De transcrever, a respeito da matéria, inclusive, da dificuldade de comprovação do assédio sexual, acórdão proferido nos autos do Processo TRT-RO-14134/01, tramitando perante o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cuja Relatora foi a Exma. Juíza do Trabalho Maria Auxiliadora Machado Lima, julgado em 03.12.2001: "EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. Demonstrada a prática de ato lesivo à honra e à dignidade da obreira, em face do comportamento assediante dos prepostos, de conotação sexual, resta configurado o dano moral, que deve ser reparado pelo empregador, a teor do disposto nos artigos 2º/CLT, 159 e 1521, 111, do Código Civil. (...) 3.1.2 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS (...) Esses elementos, com efeito, autorizam concluir pela caracterização do assédio sexual, que, via de regra, não é denunciado, pois há sempre o

risco de se perder o emprego, além do que se trata de um constrangimento que ofende a dignidade da vítima, a qual, normalmente, evita dar publicidade ao fato. **Logo, por constituir fato de difícil comprovação, admite prova indiciária, conforme vêm entendendo nossos tribunais.** Demonstrada a prática de ato lesivo à honra da reclamante, e diante do constrangimento a que foi submetida, considero estar configurado o dano moral, sendo devido à autora, por consequência, a indenização pleiteada. **Registre-se que a conduta faltosa foi praticada por empregados da reclamada, no horário e local de trabalho, sendo que um dos agentes ocupava cargo de chefia. (...) Em última análise, a empregadora omitiu-se do dever de zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável (...) A responsabilização se impõe, diante do disposto no art. 2º/CLT e art. 159 c/c 1521, III, ambos do Código Civil, ressalvado o direito de regresso assegurado à empregadora em face dos agressores, a ser exercido perante o juízo competente."**

11.2. DO ASSÉDIO MORAL.

Além do assédio sexual imposto a empregadas da requerida, resta também demonstrado, na hipótese, o denominado assédio moral ("assédio moral *stricto sensu*", porquanto se entende constituir o assédio sexual espécie de "assédio moral *lato sensu*"). Acerca do assunto, transcreve-se trecho de artigo publicado pelo Exmo. Procurador do Trabalho Manoel Jorge e Silva Neto, intitulado "ASSÉDIO MORAL, SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO": "**Assédio moral é (...) toda conduta consumada no âmbito das relações de trabalho, com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos, denegrir, ridicularizar ou atingir a honorabilidade dos trabalhadores.** Bastante elucidativa, no particular, a transcrição de trecho do pioneiro estudo realizado pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, e incluída em petição inicial de ação civil pública proposta pelo digno Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Sebastião Vieira Caixeta, in verbis: '**Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e**

[← volta ao índice](#)

qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (...)' 'Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: - o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; - a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores. 'O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. 'Não se morre diariamente de todas as agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. (...) 'É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (...) 'Os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão. Mas quando esse tipo de interação assimétrica e destrutiva se processa, só tende a crescer se ninguém de fora intervier energicamente. (...) 'O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até causada pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva-a pensar que ela realmente merece o que está acontecendo.' (Cf. Assédio Moral - a violência perversa no cotidiano, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2ª Edição, 2001, págs. 65-8)." (Grifa-se.)

Na hipótese, tem-se plenamente caracterizado o assédio moral, a partir do tratamento desrespeitoso, por parte de prepostos e do próprio sócio administrador da requerida, aos empregados da empresa, direcionando-lhes palavras e expressões de baixo calão, depreciativas, "aos gritos" ("éguas", "car...", "Eu nasci para mandar nesta p...!", "Manda quem pode, obedece quem tem juízo!", "m...", "inútil", "irresponsável", "preguiçoso", "Eu levo pombada do Apelido, mas também dou pombada em vocês!", "Chama aquelas b...! Elas só fazem m...!", "velhos, doentes! Não quero mais velho aqui não!", "vagabundo"); discriminando trabalhadores ou

dificultando a obtenção de novo emprego por aqueles que buscam, na Justiça do Trabalho, os direitos vilipendiados durante a execução do contrato de trabalho ou vêm a depor em favor de colegas em ações trabalhistas; forçando empregados a faltar com a verdade quando testemunham perante o Juízo trabalhista; exigindo a prestação de serviços em jornadas exaustivas, sem a concessão do mínimo repouso necessário para a recuperação das forças físicas e do convívio social e familiar; transportando trabalhadores em carroceria de camionete, após exaustivas jornadas, sem as indispensáveis condições de segurança e conforto; constringendo empregados a prestarem serviços ainda quando em licença para tratamento de saúde.

Estas atitudes se materializam em decorrência da soberba, da prepotência, da sensação de impunidade dos administradores e prepostos da empresa Rda. Tais pessoas, certamente baseadas no alto nível de desemprego do país e na necessidade de manutenção do posto de trabalho (e, por conseguinte, da renda) por parte dos empregados, submetem tais trabalhadores a humilhações e constrangimentos visando, presume-se, a auferir maiores lucros para a empresa. Olvidam, contudo, a responsabilidade social desta empresa, conforme fixado no artigo 1º, inciso IV, da Constituição da República (artigo este que coloca, como fundamento da República Federativa do Brasil "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa"), bem como o fato de que trabalhadores satisfeitos, em regra, prestam melhor seus serviços, trazendo maior e mais eficiente contribuição para o objetivo social do empregador e o incremento nas condições de vida daqueles que dependem, direta ou indiretamente, deste empregador.

(...)

[◀ volta ao índice](#)

11.3. CONCLUSÃO.

Analisando o caso concreto, infere-se a existência de condições de trabalho bastante inadequadas, em afronta à dignidade da pessoa dos trabalhadores. Configurado, portanto, está o trabalho degradante.

Dessarte, faz-se necessário que a requerida... não apenas venha a adequar sua conduta ao ordenamento jurídico pátrio, como também seja compelida a reparar os prejuízos provocados à personalidade, à vida, à integridade física, emocional e psicológica dos trabalhadores que lhe prestaram ou ainda prestam serviços. Trata-se de medida de cunho condenatório, porém, também de ordem didática e preventiva, para que os fatos apurados não tornem a se repetir.

Imprescindível, outrossim, que seja realizada campanha educativa, junto aos empregados da empresa, quanto às questões pertinentes ao assédio moral e ao assédio sexual, com publicações internas e impressões nos contracheques, no mínimo durante um período de doze meses, enfatizando-se a previsão de crime para o assédio sexual, bem como a ausência de punições para quem denunciar ditas formas de assédio, garantido, ainda, o sigilo do denunciante.

12. DO DANO MORAL COLETIVO.

Adota-se, novamente, como subsídio para justificar o pleito de indenização por dano moral coletivo resultante da conduta antijurídica do réu, a lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto (ob. cit., pp. 134/137): "(...) determinadas condutas antijurídicas, além de ocasionarem lesão a bens de índole material, atingem igualmente interesses extrapatrimoniais ínsitos à coletividade, porquanto, **mesmo sendo esta despersonalizada, possui e titulariza valores morais e um patrimônio ideal que merece proteção, assim reconhecido pelo sistema jurídico no objetivo de atender à sua destinação social, em compasso com as características, os desafios e as necessidades do mundo contemporâneo.** Daí por que, uma vez mais, assevera, com maestria, Carlos Alberto Bittar Filho: '**Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico.**' Destaque-se também, sobre a titularidade de interesses materiais e morais pela coletividade, a anotação de Gabriel A. Stiglitz: '**a caracterização do sujeito afetado já não é mais a da pessoa física individual ou concorrente, nem a de existência ideal, mas um grupo ou categoria que, coletivamente e por uma mesma causa global, se vê afetada em direitos ou interesses de significação vital, que, sem dúvida, são tutelados de maneira especial pela Constituição e pela lei.**' A coletividade, portanto, revelando atributos jurídicos, vem a significar a expressão-síntese de uma das maneiras de ser das pessoas no plano social: a de partícipes de um vasto elenco de

interesses comuns dotados de contornos peculiares (transindividuais), que, **compartilhados, são-lhes essenciais à vida**, integrando, assim, a esfera da dignidade de cada um dos respectivos membros e gozando de plena proteção jurídica. Aliás, a doutrina tem enfatizado que **o grupo social (ou seja, uma dada coletividade) 'nada mais é do que o próprio homem em sua dimensão social'**, não se distinguindo a sua natureza (coletiva) da de seus integrantes. É o que se verifica, por exemplo (...), em relação ao **direito à preservação do meio ambiente sadio**, à conservação do patrimônio histórico e cultural, à garantia da moralidade pública, ao equilíbrio e equidade nas relações de consumo, à transparência e à honestidade nas manifestações publicitárias, **à justiça nas relações de trabalho**, à não-discriminação das minorias, ao respeito às diferenças de gênero, raça e religião, à consideração e proteção aos grupos de pessoas portadoras de deficiência, de crianças e adolescentes e de idosos.

Inegavelmente esses interesses, de acordo com a manifestação concreta, reiterem-se, inserem-se na órbita dos valores extrapatrimoniais reconhecidos a uma coletividade. E, sendo assim, qualquer lesão injusta por ela suportada deve ensejar a reação do ordenamento jurídico, no desiderato de reparar, da melhor forma, o direito violado. (...) A idéia e o reconhecimento do dano moral coletivo (lato sensu), bem como a necessidade da sua reparação, **constituem mais uma evolução nos contínuos desdobramentos do sistema da responsabilidade civil**, significando a ampliação do dano extrapatrimonial para um conceito não restrito ao mero sofrimento ou à dor pessoal, porém extensivo a toda modificação desvaliosa do espírito coletivo, ou seja, a qualquer ofensa aos valores fundamentais compartilhados pela coletividade, e que refletem o alcance da dignidade dos seus membros. Nesse passo, faz-se oportuno o registro de José Rubens Morato Leite: 'Se a personalidade jurídica pode ser suscetível de dano extrapatrimonial, **por que a personalidade em sua acepção difusa não pode ser?** A resposta é afirmativa, a partir da desvinculação dos valores morais, que passam da ligação restrita aos interesses individuais da pessoa física para uma conotação coletiva'. (...) E assim, nas palavras de Carlos Alberto Bittar Filho, o dano moral coletivo corresponde à **'injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade', constituindo a 'violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos'**." (Grifa-se.)

[← volta ao índice](#)

Na hipótese, a conduta do réu atinge a toda a sociedade brasileira, sociedade esta que busca, no ordenamento constitucional vigente, nas normas e princípios constitucionais fundamentais, razão para permanecer constituída sob o pálio do Estado dito Social e Democrático de Direito.

Cumpra-se invocar, para bem reforçar os argumentos ora expendidos, o preâmbulo da Lei Maior: **"Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil."** (Grifa-se.)

Quando trabalhadores prestam serviços submetidos a condições degradantes, em jornadas exaustivas, sofrendo contínuo desrespeito e humilhações, não se há de falar em exercício de direitos sociais e individuais, em garantia da liberdade, da segurança, do bem-estar, do desenvolvimento de cada indivíduo, de igualdade de tratamento e de justiça social. Não se há de falar, sobretudo, em **"sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social"**.

Contra tal situação é essencial a atuação dos poderes constituídos, de forma a buscar, junto ao infrator, a adequação aos princípios em que se funda a ordem constitucional vigente e o ressarcimento pelos efeitos negativos gerados para a sociedade.

Portanto, cabível e razoável que a Rda. também responda por danos morais impostos à sociedade (como um todo destinatário dos princípios e regras constitucionais), danos estes derivados dos atos ilícitos praticados por administradores e prepostos.

Transcrevem-se decisões, em ação civil pública, a respeito do tema enfocado (Processo nº 218/2002, Vara do Trabalho de Parauapebas-PA, TRT 8ª Região, Juiz

Jorge Antônio Ramos Vieira, em 30.04.2003, e Recurso Ordinário nº 4453/2003, 1ª Turma, Relator Juíza Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, em 30.09.2003, extraídos da ob. cit., pp. 206/207): "AUTOR: Ministério Público do Trabalho RÉU: LÁZARO JOSÉ VELOSO (FAZENDA SÃO LUIZ) CAUSA: a submissão de trabalhadores à condição de labor forçado, degradante e subumano. SENTENÇA:PROCESSO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. REPARAÇÃO DE DANO COLETIVO. AFRONTA À LEGISLAÇÃO DE HIGIENE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO. TRABALHO FORÇADO. POSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. CONFIGURAÇÃO. CABIMENTO. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. POSSIBILIDADE. INTERESSES COLETIVOS E DIFUSOS DOS TRABALHADORES. OCORRÊNCIA. Inexistindo dúvida razoável sobre o fato de o réu utilizar-se abusivamente de mão-de-obra obtida de forma ilegal, aviltante e de maneira degradante, com base nos Relatórios de Inspeção do Grupo de Fiscalização Móvel, emitidos pelos Auditores Fiscais do MTE, tal ato é suficiente e necessário a gerar a possibilidade jurídica de concessão de reparação por dano moral coletivo contra o infrator de normas protetivas de higiene, segurança e saúde do trabalho. **Dizer que tal conduta não gera dano, impõe chancela judicial a todo tipo de desmando e inobservância da legislação trabalhista, que põe em risco, coletivamente, trabalhadores indefinidamente considerados.** Os empregadores rurais, que se utilizam de práticas ilícitas, dessa natureza e magnitude, devem ser responsabilizados pecuniariamente, com a reparação do dano em questão, em atenção às expressas imposições constitucionais, insculpidas nos arts. 1º, III; 4º, II; 5º, III, que, minimamente, estabelecem parâmetros em que se fundam o Estado brasileiro e as garantias de seus cidadãos. **Desse modo, o pedido do autor, tem natureza nitidamente coletiva, o que autoriza a atuação do Ministério Público do Trabalho, de acordo com sua competência constitucional, podendo ser acatado, sem rebuços de natureza legal ou acadêmica, pois a atividade produtiva impõe responsabilidade social (art. 1º, IV, da CF/88) e o direito de propriedade tem função de mesma**

[◀ volta ao índice](#)

natureza, a ele ligado por substrato constitucional, insculpido no art. 5º, XXIII, pois de nada adianta a existência de Leis justas, se estas não forem observadas, **ainda que por imposição coercitiva, punitiva e reparatória, que a presente Ação visa compor.** Reparação por dano moral coletivo julgada procedente. **ACÓRDÃO: TRABALHO EM CONDIÇÕES SUBUMANAS. DANO MORAL COLETIVO PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Uma vez provadas as irregularidades constatadas pela Delegacia Regional do Trabalho e consubstanciadas em Autos de Infração aos quais é atribuída fé pública (art. 364 do CPC), como também pelo próprio depoimento da testemunha do recorrente, é devida indenização por dano moral coletivo, vez que a só notícia da existência de trabalho escravo ou em condições subumanas no Estado do Pará e no Brasil faz com que todos os cidadãos se envergonhem e sofram abalo moral, que deve ser reparado, com o principal objetivo de inibir condutas semelhantes." (Grifa-se.)

Por fim, invocam-se os termos de ação civil pública proposta, por colegas da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, em face de ...: "com a presente a ação, busca-se a condenação em obrigação de fazer e de não fazer, **bem como o pagamento pela ré de indenização pelo dano genérico**, prevista no art. 13 da Lei 7.347/85. No caso em tela, como já evidenciado, verifica-se a ocorrência de um dano moral geral, causado a toda coletividade. Trata-se de um prejuízo moral potencial de que foi alvo toda a coletividade de trabalhadores da ré, assim como a própria sociedade, na medida em que violada a ordem social, conforme demonstrado acima. **Configura-se, portanto, a lesão não só a interesses coletivos, como também a interesses difusos.** Destaque-se, ainda, que esse dano, desferido potencialmente a um universo de pessoas que é impossível de se determinar, tanto a priori, como a posteriori, deve ser reparado incontinenti, não se confundindo, em absoluto, com as eventuais reparações individuais que venham a ser impostas aos réus. Saliente-se, assim, que o montante pecuniário relativo à indenização genérica aqui mencionada não será, jamais, deduzido de condenações judiciais que se venham imputar, por idênticos fatos, aos réus a título de reparação pelo dano individualmente sofrido. De igual forma, a indenização genérica não quita, sequer parcialmente, prejuízos individuais. Justifica-se a reparação genérica, não só pela transgressão ao Ordenamento Jurídico vigente, com a qual a sociedade não se compadece, mas

também pelo caráter pedagógico da sanção indenizatória, além de permitir, ao menos de forma indireta, o restabelecimento da legalidade pela certeza de punição do ato ilícito. Aliás, a reparação do dano genérico está prevista no art. 13 da Lei 7.347/85, que possibilita a reversão da indenização a um fundo destinado a favorecer os bens jurídicos lesados. (...) A propósito, calha a lição de Antônio Augusto Melo de Camargo, Edis Milaré e Nelson Nery Júnior, a qual transcrevemos a seguir: 'Uma solução inovadora exigia também o problema da destinação da indenização: **como o bem lesado é coletivo, como os interesses desrespeitados são difusos, seria tarefa impossível distribuir a indenização por todos os prejudicados (muitas vezes toda a coletividade).**' (...) Observe-se que atualmente se vem flexibilizando a idéia de 'reconstituição dos bens lesados', referida na parte final do art. 13, para se considerar como objetivo da indenização e do fundo não somente a reparação daquele bem específico lesado, mas de bens a ele relacionados. No caso em tela, em que a lesão decorreu da relação de trabalho, a indenização deverá ser revertida ao FAT, de sorte a beneficiar, ainda que indiretamente, a classe operária, a qual fora atingida pela conduta ilícita. Com essa indenização, o referido Fundo terá mais recursos para proporcionar benefícios aos obreiros, em contrapartida pelos danos sofridos. Nesse sentido se posiciona Hugo Nigro Mazzilli ao comentar o objetivo do fundo a que se refere o art. 13 da Lei da Ação Civil Pública, a cuja lição nos reportamos: '**O objetivo inicial do fundo era gerir recursos para a reconstituição dos bens lesados. Sua destinação foi ampliada: pode hoje ser usado para a recuperação dos bens, promoção de eventos educativos e científicos, edição de material informativo relacionado com a lesão e modernização administrativa dos órgãos públicos responsáveis pela execução da política relacionada com a defesa do interesse desenvolvido.**' (...) Pelo exposto, requer-se a condenação dos réus ao pagamento de indenização pelo dano moral coletivo, cujo valor deverá ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)."

[◀ volta ao índice](#)

14. DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA.

Conforme o artigo 3º da Lei 7.347/85, a ação civil pública "poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer". O artigo 4º, por sua vez, possibilita o ajuizamento de ação cautelar.

De outra parte, o artigo 11 dispõe: "Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o Juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor."

Adiante, o artigo 12, *caput*, autoriza o provimento liminar de antecipação dos efeitos da tutela: "Poderá o Juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo."

Dessa forma, resta autorizada a antecipação dos efeitos da tutela pretendida na ação civil pública, nos moldes de norma processual que foi, posteriormente, introduzida no artigo 461, § 3º, do CPC (parágrafo acrescentado pela Lei 8.952/1994).

Este entendimento encontra amparo na melhor doutrina: "O mandado liminar de que fala a Lei 7.347/85, art. 12, diverso dos seus arts. 4º e 5º, está mais próximo da antecipação da tutela específica de que fala o art. 461 do CPC, com a nova redação dada pela Lei 8.952/94, muito embora possa confundir-se com a cautelar incidente. O legislador, em sede de ação civil pública, concebeu a cautelar satisfativa, **autorizando que fosse adiantado o próprio meritum causae, total ou parcialmente**" (Francisco Antonio de Oliveira, in 'Ação Civil Pública – Enfoques Trabalhistas', Revista dos Tribunais, p. 198 – grifa-se).

No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite, in "Ministério Público do Trabalho", LTr, p. 140: "Trata-se (o art. 12 da Lei n. 7.347/85), a nosso ver, de liminar de natureza satisfativa, antecipatória da tutela definitiva."

Na hipótese sob análise, a relevância do fundamento e a plausibilidade do direito restam evidentes, havendo, outrossim, fundado receio de ineficácia do provimento final, porquanto a situação aferida nos autos do Procedimento Preparatório de Inquérito Civil Público demonstra a sonegação de direitos básicos dos trabalhadores, mormente o respeito à sua condição humana. De transcrever decisões do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da matéria, evidenciando a conveniência, a oportunidade e a legalidade da concessão da tutela antecipada, quando o Ministério Público do Trabalho ajuíza ação civil pública calcada em provas previamente colhidas

no processo administrativo instaurado no âmbito da Procuradoria: "**MANDADO DE SEGURANÇA - LIMINAR EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGALIDADE. (...) a liminar e a tutela antecipada são o veículo oportuno para se dar celeridade à prestação jurisdicional nas ações de caráter coletivo, quando patente o descumprimento do ordenamento jurídico trabalhista e urgente a correção da ilegalidade, pelos efeitos danosos que provoca na sociedade. Recurso ordinário provido.**" (Grifa-se. TST-ROMS-647470/2000, SDI-2, Min. Ives Gandra Martins Filho, DJU de 24/8/2001, p. 736. No mesmo sentido: TST-ROMS-746061/2001, SDI-2, Min. Ives Gandra Martins Filho, DJU de 10/8/2001, p. 444).

Justificada, dessarte, a antecipação dos efeitos da tutela, nos termos do artigo 12 da Lei 7.347/85, combinado com a disposição do artigo 461, § 3º, do CPC, com relação às obrigações de fazer e não fazer postuladas nesta ação.

(...)

III. DOS PEDIDOS.

1. DO PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA.

Frente ao exposto, pleiteia o Ministério Público do Trabalho a antecipação dos efeitos da tutela, para determinar à requerida (...) que:

a) observe as jornadas de trabalho máximas previstas na Constituição da República e na legislação infraconstitucional, inclusive no tocante aos turnos ininterruptos de revezamento, respeitados os intervalos mínimos para repouso e alimentação, bem como, adote rígido controle de horário, nos termos do artigo 74 da CLT, e pague todas as horas extraordinárias realizadas com, no mínimo, o adicional constitucional de 50% (cinquenta por cento) ou adicional superior estipulado no regulamento da empresa ou em normas coletivas;

[◀ volta ao índice](#)

b) observe a legislação pertinente aos repousos semanais remunerados, concedendo efetivamente tais repousos aos empregados (coincidente, ao menos, com um domingo por mês), e estabeleça escala de revezamento mensalmente organizada, de forma a cientificar os trabalhadores dos dias em que fruirão os repousos semanais remunerados;

c) atente para a legislação trabalhista atinente ao labor em dias de feriados civis ou religiosos, com a concessão de folga nestes dias, a compensação em outros dias ou o pagamento correspondente, em dobro, observada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SDI-I do TST;

d) conceda efetivamente férias remuneradas a seus empregados, acrescidas do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição da República, efetuando o pagamento da remuneração correspondente às férias e, se for o caso, do abono pecuniário até dois dias antes do início do período de fruição, observado o disposto nos artigos 134 e seguintes da CLT;

e) registre, para todos os efeitos legais, as importâncias efetivamente pagas a seus trabalhadores;

f) observe os estritos termos do artigo 462 da CLT com relação aos descontos salariais e não constranja seus empregados a firmarem documentos em branco ou não condizentes com a realidade do contrato de trabalho;

g) atente para as disposições do item 18.25 da NR-18, aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, no caso de haver necessidade de transportar seus empregados;

h) mantenha vestiários, locais de repouso e aguardo de serviços em adequadas condições de uso pelos trabalhadores, observados os termos da Portaria MTb 3.214/78, mormente, da NR-24, subitens 24.2 e 24.5, e da NR-29, item 29.4;

i) observe os termos do item 29.5 da NR-29, aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, quanto aos primeiros socorros e outras providências a serem adotadas para o atendimento de trabalhadores acidentados durante a jornada laboral;

j) não constranja empregados para depor em seu favor, escondendo a verdade dos fatos, não discrimine trabalhadores que se apresentam perante o Poder Judiciário para testemunhar ou buscar direitos não satisfeitos na vigência do contrato de trabalho, não forneça informações desabonatórias e não dificulte a obtenção de novos empregos por ex-empregados da empresa;

k) não submeta, permita ou tolere que seus empregados sejam expostos ao chamado assédio moral e ao assédio sexual, resguardando-os de humilhações e constrangimentos, de atos vexatórios e agressivos e de qualquer tipo de perseguição, enfim, garantindo-lhes tratamento digno e compatível com sua condição humana;

- l) realize campanha educativa, junto a seus empregados, quanto às questões pertinentes ao assédio moral e ao assédio sexual, com publicações internas e impressões nos contracheques, no mínimo durante o período de doze meses, enfatizando a previsão de crime para o assédio sexual, bem como a ausência de punições para quem denunciar ditas formas de assédio, garantido, ainda, o sigilo do denunciante;
- m) pague, na hipótese de descumprimento de qualquer das obrigações arroladas, multa diária (astreinte) de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), acrescida de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador prejudicado.

2. DO PEDIDO DEFINITIVO.

De conformidade com os fundamentos expendidos, o Ministério Público do Trabalho requer a condenação definitiva da *Recda.*, como segue:

- a) nas obrigações especificadas no pedido de antecipação dos efeitos da tutela;
- b) a pagar, a título de danos morais individuais, a quantia de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador que esteve ou ainda se encontre submetido a condições de trabalho degradantes, realizando jornadas exaustivas e/ou sofrendo assédio moral ou sexual;
- c) a pagar, nos termos do artigo 13 da Lei 7.347/85, indenização de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a título de danos morais coletivos, reversível ao Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT, danos estes decorrentes das lesões genericamente causadas pela requerida; de salientar que tal quantia é computada considerando o porte da requerida, além da extensão e da gravidade das irregularidades perpetradas contra os empregados da empresa;
- d) a pagar, a título de multa diária (astreinte), R\$ 10.000,00 (dez mil reais), acrescida de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador prejudicado pelo descumprimento de qualquer das obrigações a que restar condenada a empresa ré.

Requer, outrossim, o Parquet trabalhista:

- a) a notificação da ré para responder, querendo, à presente ação, sob pena de revelia e confissão;
- b) a condenação da ré ao pagamento das custas e das demais despesas do processo;
- c) a intimação pessoal dos Procuradores do Trabalho signatários da presente petição para todos os atos do processo, forte na regra do artigo 18, inciso II, alínea "h", e do artigo 84, inciso IV, ambos da Lei Complementar nº 75/93;
- (...)
- f) o trâmite sigiloso do processo, com a realização de audiências a portas fechadas, tendo em vista que a instrução da ação envolvendo o assédio sexual poderá levar a exposição passível de provocar constrangimento pessoal, familiar e social às vítimas do assédio.

Atribui-se à causa, para efeitos de alçada, o valor de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais).
Nesses termos, pede deferimento.

Porto Velho/RO, 10 de janeiro de 2005.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto
Procurador do Trabalho

Gilson Luiz Laydner de Azevedo
Procurador do Trabalho

José Heraldo de Sousa
Procurador do Trabalho

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

3. Indicações de Leitura

3.1. Livros (e um DVD) disponíveis na Biblioteca do TRT-4ª Região.

3.1.1. "A prescrição do dano moral decorrente de acidente de trabalho".

ALENCAR, Eduardo Fornazari. São Paulo, LTr, 2004. Localização 347.426.42:331.825 A368p.

3.1.2. "A reparação do dano moral no direito do trabalho".

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. São Paulo, LTr, 2004. Localização 347.426.42:331 S586r.

3.1.3. "Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei nº 10224".

LIPPMANN, Ernesto. São Paulo, LTr, 2001. Localização 343.435:331 L765a.

3.1.4. "Assédio sexual no trabalho: o que fazer".

PASTORE, José e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. São Paulo, Makron Books do Brasil, 1998. Localização 343.435:331 P293a.

3.1.5. "Assédio sexual: responsabilidade civil de acordo com a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o crime de assédio sexual".

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antonio. São Paulo, Juarez de Oliveira Ltda., 2001. Localização 343.435:331 S288a.

3.1.6. "Dano moral".

REIS, Clayton. Rio de Janeiro, Forense, 1997. Localização 347.426.42 R375d.

3.1.7. "Dano moral e o direito do trabalho".

FLORINDO, Valdir. São Paulo, LTR, 2002. Localização 347.426.42:331 F637d.

3.1.8. "Dano pessoal no direito do trabalho".

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. São Paulo, LTr, 2002. Localização 347.426.42:331 O48d.

3.1.9. "O dano moral e a reparação trabalhista: doutrina, prática e jurisprudência".

ALMEIDA, Lucio R. de. Rio de Janeiro, AIDE, 1999. Localização 347.426.42:331 A447d.

3.1.10. "O dano moral na relação de emprego".

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. São Paulo, LTr, 1999. Localização 347.426.42:331 P186d.

3.1.11. "STF - Conflito de Competência 7204-1: julgamento que determinou a Justiça do Trabalho foro competente para julgar ações de dano moral ou material decorrentes de acidente do trabalho".

Supremo Tribunal Federal. ANAMATRA. Brasília, ANAMATRA, 2005. DVD. Localização D1.

3.2. Outra bibliografia

3.2.1. "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano".

HIRIGOYEN, Marie France. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2000.

3.2.2. "Assédio moral: dando a volta por cima".

PEREIRA, João Renato Alves. 2ª edição. Itacemápolis, SP: Editora do Autor, 2004, 142p.

3.2.3. "Assédio moral – o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho".

AGUIAR, André Luiz Souza. Editora LTr.

3.2.4. "Assédio moral na relação de emprego".

ALKIMIM, Maria Aparecida. Editora Juruá, 2006, 142p.

3.2.5. "Assédio moral nas relações de trabalho".

DOLORES, Hádassa e FERREIRA, Bonilha. Editora Russell.

3.2.6. "Assédio moral no ambiente de trabalho".

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Editora: Ej - Editora e Livraria Jur do Rj.

3.2.7. "Assédio moral no trabalho".

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. IOB/THOMSON, 2004, 91p.

3.2.8. "Assédio sexual nas relações de trabalho".

LIPPMANN, Ernesto. LTr, 2005, 149p.

3.2.9. "Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias".

SANTOS, Aloysio. FORENSE 2, 1999, 130p.

3.2.10. "Dano moral e as lesões por esforços repetitivos".

MARTINS, João Vianey Nogueira. LTr, 2003.

3.2.11. "Gestão e organização no capitalismo globalizado - história da manipulação psicológica no mundo do trabalho".

HELOANI, Roberto. Editora Atlas, São Paulo, 2003, 240p.

3.2.12. "Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral".

HIRIGOYEN, Marie France. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

3.2.13. "O Assédio sexual na relação de emprego".

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. LTr, 2001, 254p.

3.2.14. "Terror psicológico no trabalho".

GUEDES, Márcia Novaes. LTr, São Paulo, 2003.

3.2.15. "Tribunal popular - assédio moral e sexual nas relações de trabalho". Vários organizadores.

AGNUS, Florianópolis, 2003, 136p.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

3.3. Artigos disponíveis na Biblioteca do TRT-4ª Região.

3.3.1. Revista Justiça do Trabalho. HS Editora.

3.3.1.1. "A nova competência atribuída à Justiça do Trabalho".

FIGOZZE, Ricardo. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 22, n. 256, p. 69-85, abr. 2005.

3.3.1.2. "A prescrição do dano moral no direito do trabalho à luz do novo Código Civil".

MELO, Raimundo Simão de. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 21, n. 252, p. 21-27, dez. 2004.

3.3.1.3. "A quantificação do dano moral na justiça do trabalho".

GORCZEWSKI, Lina. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 18, n. 209, p. 53-61, maio 2001.

3.3.1.4. "A quantificação do dano moral: determinação de critérios".

PERESSUTTI, Patricia Dornelles. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 14, n. 167, p. 101-06, nov. 1997.

3.3.1.5. "A violência perversa no cotidiano: assédio moral".

SNEL, Lilian Amanda. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 19, n. 221, p. 69-71, maio 2002.

3.3.1.6. "Assédio moral e a relação com o trabalho".

SANTOS, Ulisses Otávio Elias dos. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 22, n.261, p. 59-61, set. 2005.

3.3.1.7. "Assédio moral no trabalho".

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 21, n. 248, p. 71-76, ago. 2004.

3.3.1.8. "Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação".

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 21, n. 243, p. 58-73, mar. 2004.

3.3.1.9. "Assédio moral: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização".

SALVADOR, Luiz. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 20, n. 230, p. 29-37, fev. 2003.

3.3.1.10. "Assédio sexual na relação de emprego".

BEGALLES, Carlos Alberto. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 19, n. 222, p. 74-80, jun. 2002.

3.3.1.11. "Assédio sexual nas relações de trabalho".

BOSCO, Maria G. dal. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 19, n. 218, p. 41-69, fev. 2002.

3.3.1.12. "Assédio sexual no trabalho".

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 21, n. 243, p. 48-57, mar. 2004.

3.3.1.13. "Contribuições à fixação da indenização do dano moral trabalhista: a tese da aplicação dos exemplary ou punitive damages".

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 21, n. 246, p. 7-17, jun. 2004.

3.3.1.14. "Da natureza tributária do pagamento de indenização por danos morais em face das condenações oriundas do contrato de trabalho".

MAIZMAN, Victor Humberto. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n. 195, p. 36-40, mar. 2000.

3.3.1.15. "O assédio moral à luz da jurisprudência trabalhista".

FROTA, Hidemberg Alves da. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 22, n. 260, p. 74-6, ago. 2005.

3.3.1.16. "O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino".

MACHADO, Lenise F. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 18, n. 207, p. 14-41, mar. 2001.

3.3.1.17. "Dano moral no direito do trabalho brasileiro e a aids (HIV)".

SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 20, n. 231, p. 15-25, mar. 2003.

3.3.1.18. "Dano moral trabalhista: prescrição".

GUIMARÃES, Luiz Geraldo Floeter. Justiça do Trabalho Porto Alegre, v. 19, n. 222, p. 81-4, jun. 2002.

3.3.1.19. "Parâmetros de arbitramento e base de cálculo do dano moral decorrente do contrato de trabalho e competência".

LIMA, Francisco Meton Marques de. Justiça do Trabalho Porto Alegre, v. 16, n. 185, p. 104-09, maio 1999.

3.3.1.20. "Prazo para ajuizar ação de reparação de danos morais na justiça do trabalho".

PESSOA, Marcelo. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n. 196, p. 56-9, abr. 2000.

3.3.1.21. "Prescrição do dano moral na Justiça do Trabalho".

MACIEL, José Alberto Couto. Justiça do Trabalho Porto Alegre, v. 21, n. 243, p. 31-33, mar. 2004.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

3.3.2. Revista Síntese Trabalhista

3.3.2.1. "A indenização por dano moral no contrato de trabalho".

MELLO JUNIOR, David A. de. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 9, n. 112, p. 146-49, out. 1998.

3.3.2.2. "Aspectos relevantes do dano moral trabalhista".

GONÇALVES, Daniel Itokazu. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 14, n. 168, p. 145-54, jun. 2003.

3.3.2.3. "Assédio moral e a reforma na legislação trabalhista".

NICOLAU, Rodrigo Borges. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 16, n. 179, p. 49-52, maio 2004.

3.3.2.4. "Assédio sexual e a dignidade do trabalhador".

MAIA, Edna F. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 10, n. 120, p. 28-9, jun. 1999.

3.3.2.5. "Assédio sexual nas relações de trabalho".

DAL BOSCO, Maria G. e NOGUEIRA, Eliana dos S. A. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 13, n. 149, p. 128-50, nov. 2001.

3.3.2.6. "Assédio sexual: relações trabalhistas - danos morais e materiais".

LIPPMANN, Ernesto. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 13, n. 146, p. 5-8, ago. 2001.

3.3.2.7. "Dano moral na Justiça do Trabalho".

BUSHATSKY, Sergio. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 8, n.100, p. 127-28, out. 1997.

3.3.2.8. "Indenização do dano moral no processo do trabalho".

LAVOR, Francisco O. de. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v.12, n. 136, p. 114-123, out. 2000.

3.3.2.9. "Indenização por dano moral na Justiça do Trabalho".

SANTOS, Cintia Brito Carvalho dos. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 8, n. 103, p. 36-42, jan. 1998.

3.3.2.10. "O trabalhador e o dano moral".

MACIEL, José Alberto Couto. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 6, n. 71, p. 7-10, maio 1995.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

3.3.3. Revista LTr

3.3.3.1. "A Justiça do Trabalho e o dano moral decorrente da relação de emprego".

FLORINDO, Valdir. V. 59, n. 03, p. 348-50, mar. 1995.

3.3.3.2. "A prescrição das ações trabalhistas de reparação de danos materiais e morais".

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. 2004, Volume I. 68-05/555.

3.3.3.3. "A prescrição do dano moral trabalhista".

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. 2005, Volume I. 69-04/402.

3.3.3.4. "A prova do dano moral trabalhista".

CASTELO, Jorge Pinheiro. 2002, Volume II. 66-10/1184.

3.3.3.5. "Dano moral: direitos da personalidade e o poder diretivo do empregador".

SILVA, Leda Maria Messias. 2005, Volume I. 69-04/420.

3.3.3.6. "Dano moral: tudo tem seu preço".

FELICIANO, Guilherme Guimarães. 2005, Volume I. 69-02/171.

3.3.3.7. "Danos morais decorrentes da relação de trabalho".

BELMONTE, Alexandre Agra e BORGES, Leonardo Dias. 2006, Volume I. 70-02/146.

3.3.3.8. "O assédio sexual no direito do trabalho comparado".

BARROS, Alice Monteiro de. V. 62, n. 11, p. 1464-476, nov. 1998.

3.3.3.9. "O assédio sexual e o dano moral".

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. 2002, Volume I. 66-01/11.

3.3.3.10. "Prescrição do dano moral no direito do trabalho".

MELO, Raimundo S. de. V. 64, n. 11, p. 1371-5, nov. 2000.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

3.3.4. Periódico Trabalho e Doutrina: Processo / Jurisprudência – São Paulo

3.3.4.1. "Aferição do dano moral trabalhista".

MEIRELES, Edilton. N. 11, p. 88-91, dez. 1996.

3.3.4.2. "Dano moral - indenização: expressão do princípio da igualdade".

ROTONDARO, Nora M. C. N. 10, p. 58-62, set. 1996.

3.3.4.3. "Dano moral e justiça do trabalho".

CHAVES, Luciano A. N. 22, p. 115-20, set. 1999.

3.3.4.4. "Dano moral na justiça do trabalho".

BARROS, Alice Monteiro de. N. 16, p. 53-67, mar. 1998.

3.3.4.5. "Dano moral: reparação e competência trabalhista".

GIUSTINA, Beatriz D. N. 10, p. 03-16, set. 1996.

3.3.4.6. "Danos morais no direito do trabalho".

MAGANO, Octavio Bueno. São Paulo. N. 10, p. 62-5, set. 1996.

3.3.4.7. "O dano moral no direito do trabalho".

CANDIA, Ralph. N. 10, p. 69-72, set. 1996.

3.3.4.8. "Reflexões acerca do dano moral trabalhista".

DAVIS, Roberto. N. 10, p. 72-5, set. 1996.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

3.3.5. Outros Periódicos

3.3.5.1. "A ampliação da competência da justiça do trabalho como medida de aperfeiçoamento da atividade jurisdicional do estado".

PEREIRA, Agenor M. Revista Amatra: 6 Região, Recife, v. 4, n. 14, p. 16-27, out. 2001.

3.3.5.2. "A indenização por dano moral na justiça do trabalho".

FARJALLA, Victor. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, v. 14, n. 686, p. 1238, nov. 1997.

3.3.5.3. "A reparação do dano moral e sua configuração no âmbito do direito do trabalho".

SILVA, Alexandre E. A. da. Trabalho Encarte, Curitiba, n. 02, p. 40-42, abr. 1997.

3.3.5.4. "A responsabilidade civil no direito material e processual do trabalho".

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, v. 12, n. 571, p. 907-04, ago. 1995.

3.3.5.5. "Breves considerações sobre o dano moral na justiça do trabalho".

SANTIAGO, Silvio da S. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, Natal, v. 7, n. 1, p. 39-60, abr. 2000.

3.3.5.6. "Da ação trabalhista sobre dano moral".

COSTA, Orlando T. da. Genesis: Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 40, n. 7, p. 485-88, abr. 1996.

3.3.5.7. "Dano material, dano moral e acidente de trabalho na justiça do trabalho".

OLIVEIRA, Alexandre N. de. Boletim Informativo/Instituto de Pesquisas Jurídicas Bonijuris: Legislação Trabalhista, Curitiba, v. 12, n.272, p. 3465-1, abr. 2001.

3.3.5.8. "Dano moral e material na justiça do trabalho".

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Decisório Trabalhista, Curitiba, n. 11, p. 09-18, nov. 1998.

3.3.5.9. "Dano moral na justiça do trabalho".

MENDONÇA, Guilherme de M. RDT: Revista do Direito Trabalhista, Brasília, n. 09, p. 18-22, set. 1996.

3.3.5.10. "Dano moral no direito do trabalho".

MARTINS, Sergio Pinto. Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário, São Paulo, v. 2, n. 20, p. 402-397, out. 1997.

3.3.5.11. "Do dano moral no direito do trabalho".

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 87, n. 751, p. 151-65, maio 1998.

3.3.5.12. "O dano moral do foro do trabalho".

DAVIS, Roberto. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, v. 13, n. 610, p. 652, jun. 1996.

3.3.5.13. "O dano moral e a justiça do trabalho".

SPINA, Domingos. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, n. 64, p. 112-18, 1995.

3.3.5.14. "O dano moral no direito do trabalho".

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Revista do Ministério Público do Trabalho v. 6, n. 12, p. 25-46, set. 1996.

3.3.5.15. "O dano moral no direito do trabalho: competência e prescrição".

PEREIRA, Diego Trindade. Labor et Justitia, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, n. 3, p. 139-152, 2002.

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

3.4. Artigos disponíveis na "Internet"

3.4.1. "Assédio moral – a necessidade de romper-se com o silêncio".

BARRETO, Luiz Salvador Margarida. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.2. "Assédio moral – uma análise acadêmica".

MEDEIROS, Benizete Ramos de. Disponível em: <<http://www.abrat.adv.br/index.jsp?conteudo=535>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.3. "Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores".

GUEDES, Márcia Novaes. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em: 03 maio 2006.

3.4.4. "Assédio moral e seus efeitos jurídicos".

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br/>>. Acesso em 09 maio 2006.

3.4.5. "Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia".

AGUIAR, André Luiz Souza. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php>. Acesso em: 03 maio 2006.

3.4.6. "Assédio moral no trabalho".

SILVA FILHO, Agenor Calazans da. Disponível em: <http://www.amatra5.org.br/artigos/artigos53_06.php>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.7. "Assédio moral no trabalho:

O Ilícito Silencioso". LOPER, Arildo. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.8. "Assédio moral".

BARRETO, Margarida. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?MateriaId=40>. Acesso em: 03 maio 2006.

3.4.9. "O assédio moral nas relações de trabalho".

MOTHÉ, Claudia B. Disponível em: <http://www.amatra1.com.br/publicacoes_art_vis.asp?cod=22>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.10. "O Assédio moral, o stress e os portadores de DDA".

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. Jus Vigilantibus, Vitória, 24 nov. 2003. Disponível em: <http://jusvi.com/doutrinas_e_pecas/ver/599>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.11. "O dano moral no Direito do Trabalho".

SILVESTREIN, Gisela Andréia. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 664, 1 mai. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6658>>. Acesso em: 04 maio 2006.

3.4.12. "Assédio moral – a importância da prova".

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 775, 17 ago. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7106>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.13. "Assédio moral no meio ambiente do trabalho".

DARCANCHY, Mara Vidigal. Jus Navigandi, Teresina, a. 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.14. "Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte."

SALVADOR, Luiz. Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 59, out. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.15. "Assédio sexual nas relações de trabalho".

DAL BOSCO, Maria Goretti. Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.16. "Assédio sexual: questões conceituais".

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 704, 9 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.17. "Identificando o assédio moral no trabalho".

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. Jus Navigandi, Teresina, a. 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7767>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.18. "O Assédio moral no ambiente de trabalho".

CALVO, Adriana Carrera. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.19. "O assédio moral no ambiente do trabalho".

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Jus Navigandi, Teresina, a. 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.20. "O assédio no ambiente de trabalho".

OCTAVIANI, Eliane Avelar Sertorio e GONÇALVES, Mônica de A. Sertorio et al. Jus Navigandi, Teresina, a. 8, n. 330, 2 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5179>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.21. "O Direito do Trabalho e o assédio moral".

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. e JORGE NETO, Francisco Ferreira. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>>. Acesso em: 02 maio 2006.

3.4.22. "Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho".

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Jus Navigandi, Teresina, a. 10, n. 910, 30 dez. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7810>>. Acesso em: 02 maio 2006.

4. Sites sobre o Tema

4.1. Em português:

4.1.1. Assédio Moral no Trabalho – Chega de Humilhação!

<http://www.assediomoral.org/site/>

4.1.2. Tribunal Popular

<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/>

4.1.3. FENAE – Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal

<http://www.fenae.org.br/assediomoral/assediomoral.htm>

4.1.4. Assédio Moral

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

4.2. Em espanhol:

Acoso Moral

<http://acoso-moral.iespana.es/dos.htm>

4.3. Em inglês, alemão e sueco:

Leymann

<http://www.leymann.se/>

4.4. Em italiano e alemão:

PRIMA - Associazione Italiana contro MOBBING e Stress Psico-sociale/PRIMA - Erste italienische Mobbinggesellschaft

<http://www.mobbing-prima.it/index.htm>

4.5. Em francês:

Harcèlement Moral

<http://www.harcelementmoral.com/>

5. Notícias

5.1. "Site" Guia Trabalhista (www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral2.htm).

ASSÉDIO MORAL CONTRA O EMPREGADO

Fonte: AJCon Contabilidade

Em 2000 o termo assédio moral era praticamente desconhecido no Brasil. Um estudo feito a partir de 2.072 entrevistas revelou um dado alarmante: 42% dos entrevistados afirmaram que sofriam humilhações no trabalho.

O que é assédio moral?

O assédio moral pode ser considerado uma violência psicológica contra o empregado. Expor o funcionário a situações humilhantes; exigir dele metas inatingíveis; delegar cada vez menos tarefas alegando incapacidade do trabalhador; negar folgas e emendas de feriado quando outros empregados são dispensados; agir com rigor excessivo e reclamar dos problemas de saúde do funcionário são alguns exemplos que configuram o assédio moral.

São atitudes que, repetidas com frequência, tornam insustentável a permanência do funcionário no emprego, causando danos morais e à saúde do assediado. Porém, tão antigo quanto o trabalho, o assédio moral não é um fenômeno novo. As relações trabalhistas sempre foram marcadas por casos de humilhação e abuso.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o problema é mundial e atinge mais de 12 milhões de trabalhadores na Europa. Os distúrbios mentais relacionados com as condições de trabalho são hoje considerados um dos males da modernidade. Algumas das novas políticas de gestão exigem que as pessoas assumam multifunções, tenham jornadas prolongadas, entre outros abusos. Não aceitar tais condições é correr o risco de ser demitido já que nunca faltam substitutos.

Tudo o que foge às normas do contrato é um abuso com o trabalhador. Ressalto a importância de diferenciar acontecimentos comuns nas relações de trabalho (como uma bronca eventual do chefe, ou mesmo a necessidade de se trabalhar além do horário algumas vezes) das situações que caracterizam assédio moral. Se constantemente a pessoa sofre humilhações ou é explorada, aí sim temos assédio moral. É preciso bom senso para diferenciar.

Perfil do agressor

Um dos principais meios de divulgação da causa, a violência é geralmente exercida pelas pessoas "inseguras, autoritárias e narcisistas".

Além dos superiores hierárquicos, é comum os pares terem atitudes de humilhar seus colegas. Por medo, algumas pessoas repetem a atitude do chefe, humilham aquele que é humilhado ou ficam em silêncio quando vêm uma situação dessas. Mas os executivos também sofrem pressão. A cada ano eles têm que atingir metas mais ousadas em menos tempo e acabam transmitindo essa angústia para os demais. O problema é estrutural nas empresas.

Uma das principais causas do assédio é o desejo do empregador em demitir o funcionário. Para não arcar com as despesas trabalhistas, o empregador cria um ambiente insuportável e assim o funcionário acaba pedindo demissão.

Perfil do agredido

Entre as pessoas que mais sofrem humilhações estão aquelas que adoecem por consequência do trabalho; as que têm mais de 35 anos e são consideradas velhas em alguns ambientes; as que têm salários altos, porque podem ser substituídas a qualquer momento por um trabalhador que ganhe menos; e os representantes de associações e sindicatos.

Como se proteger

No âmbito federal, o Brasil ainda não possui regulamentação jurídica específica, mas o assédio moral pode ser julgado por condutas previstas no artigo 483 da CLT.

Mesmo com a possibilidade de processar os empregadores, os trabalhadores quase não recorrem à Justiça. Além do medo do desemprego, o empregado geralmente sente-se inseguro com relação às situações que caracterizam o assédio.

Quem imagina estar sofrendo de assédio moral é que busque a ajuda do RH da empresa. São profissionais aptos e confiáveis para fazer a reclamação. Porém, nos casos em que o chefe direto é o dono da empresa, o correto é pedir demissão e recorrer à Justiça. Antes de pedir demissão, o trabalhador deve reunir o maior número possível de provas que caracterizam o assédio, como troca de e-mails com o chefe tirano e testemunhos de outros funcionários que tenham presenciado cenas de humilhação.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

5.2. "Site" Assédio Moral no Trabalho – Chega de Humilhação! (www.assediomoral.org).

Meio ambiente de trabalho: jurisprudência nas relações de trabalho na Bahia.

O Ministério Público do Trabalho obriga a 2ª maior empresa nacional de Produtos Cirúrgicos no Brasil, e outras, ao cumprimento do compromisso de 30 cláusulas relacionadas a questões em Segurança e Saúde do Trabalhador, que envolvem uma reestruturação de toda a empresa.

O Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional, fez constar cláusulas, em Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, obrigando o Complexo Plascalp - Produtos Cirúrgicos LTDA., 2ª maior empresa nacional de Produtos Cirúrgicos no Brasil, e outras, ao cumprimento do compromisso de 30 cláusulas relacionadas a questões em Segurança e Saúde do Trabalhador, que envolvem uma reestruturação de toda a planta das empresas. O contingente de pessoal das empresas é de 1300 trabalhadores, sendo que 90% de sua força de trabalho é feminina.

Enfatizamos, como uma das cláusulas, a retirada das câmaras filmadoras de todos os locais internos de trabalho: "a empresa não adotará quaisquer práticas gerenciais e de organização do trabalho que possam caracterizar assédio moral aos seus empregados, entendidas como tais todas as formas de constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação, perpetradas em face dos seus empregados, desde que decorrentes da relação de trabalho, e de que possam resultar sofrimentos psicológicos para os mesmos com reflexos na saúde física, mental e moral."

Esta intervenção é resultado de ações do projeto O Impacto do Trabalho na Saúde da Mulher, desenvolvido em conjunto pela FUNDACENTRO/CRBA e pelo NEIM/UFBA, em parceria com a Secretaria de Gênero e Etnia do Sindicato do Ramo Químico e Petrolero na Bahia, contando com o apoio do Ministério Público do Trabalho da Bahia e Delegacia Regional da Bahia/Sub-Delegacia de Feira de Santana/Ba.

A partir de Seminários Regionais desenvolvidos com trabalhadoras, que têm sua base de filiação no Sindicato do ramo químico e petrolero, foi constatada, por relatos contundentes, a prática constante de assédio moral, comprometendo assim a saúde física e mental das trabalhadoras.

Neste sentido, o estudo tem um objetivo geral de realizar um diagnóstico das queixas referentes às reais condições de trabalho das mulheres trabalhadoras no ramo químico e petrolero na Bahia, buscando subsidiar políticas públicas de saúde da trabalhadora, contribuindo com a prevenção de doenças e a promoção de um trabalho decente, por meio de um sujeito de direito.

A Fundacentro/CRBA busca em suas ações conhecer e intervir nas novas formas de organização, visando condições decentes de trabalho em uma sociedade que possa repensar a igualdade e respeitar as diferenças existentes no mundo do trabalho.

Ana Soraya Vilasboas Bomfim - Coordenadora do projeto "O Impacto do Trabalho na Saúde da Mulher" - Fundacentro/CRBA.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

5.3. "Site" Espaço Vital (www.espacovital.com.br/novo/index.php)

5.3.1. Bancários lançam cartilha sobre assédio moral.

Veiculada em 06.04.2006.

Humilhação e constrangimento constantes perante os colegas e clientes são alguns dos sinais do assédio moral, artifício usado por algumas empresas para pressionar os funcionários, principalmente no cumprimento de metas. O assédio moral pode acontecer em qualquer segmento de trabalho. É uma ferramenta ilegal e, por isso, o funcionário submetido a ela pode conseguir indenizações na Justiça.

As orientações de como identificar os casos, e se proteger desse abuso estão contidas na cartilha Assédio Moral é Ilegal e Imoral, distribuído pelas entidades representativas dos bancários do Estado do Paraná. Os livretos já foram entregues aos integrantes da categoria, mas havia o desejo de passar essas informações para a população. Ontem, quem passou pelo centro de Curitiba recebeu um exemplar gratuitamente.

O presidente da Federação dos Bancários do Paraná, Adilson Stuzata, explica que o assédio moral está totalmente ligado com o poder hierárquico, sendo as mulheres as principais vítimas. Ele dá um exemplo do que pode acontecer no ambiente de trabalho. Em um banco, no início da manhã, eram distribuídas as metas de venda. No final da tarde, quando se fazia o balanço do dia, aqueles que não conseguiram cumprir o objetivo tiveram que colocar chapéus de burro, além de serem alvo de do resto da equipe.

Não existe legislação própria para esses casos, mas há dispositivos legais previstos na CLT e no Código Civil para condenar na Justiça as empresas que usam essa ferramenta de pressão. Os funcionários submetidos ao assédio moral normalmente conseguem indenizações. "Um outro objetivo do assédio moral é fazer com que o funcionário peça demissão", alerta o presidente.

(Com informações de O Estado do Paraná).

[← volta ao índice](#)

5.3.2. Advogado será indenizado pelo Banco do Brasil por ter sido acusado de cometer assédio sexual.

Veiculada em 24.03.2006.

A empresa pode apurar eventual prática de assédio sexual em suas dependências. Todavia, deve preservar a imagem e os direitos dos envolvidos. Com base neste entendimento, a 4ª Turma do TRT da 2ª Região (SP) condenou o Banco do Brasil S.A. a indenizar um ex-funcionário, advogado do banco.

O ex-funcionário ingressou com ação na 60ª Vara do Trabalho de São Paulo, sustentando que o Banco do Brasil reuniu os cerca de 40 estagiários que trabalhavam sob a supervisão do advogado, indagando se algum deles havia sofrido assédio sexual por parte dele. O objetivo, segundo o advogado, seria a busca de uma motivação para demiti-lo por justa causa.

De acordo com o reclamante, dentre os estagiários e estagiárias havia colegas de turma ou de faculdade de duas de suas filhas. Diante destes fatos, ele pediu que o banco fosse condenado a pagar indenização pelos danos morais causados.

O Banco do Brasil, por sua vez, negou todas as acusações do ex-funcionário. Por entender que ele não comprovou as alegações, o juiz da vara julgou o processo improcedente. Inconformado, o advogado apelou ao TRT-SP.

Segundo o juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, relator do recurso ordinário no tribunal, "restou cabalmente provado o fato de que houve a reunião, e que naquela oportunidade foi, sim, indagado aos presentes se algum estagiário foi assediado sexualmente pelo reclamante".

Prossegue o acórdão: "o fato de ser o reclamante um advogado, e portanto, profissional que tem em sua honra o maior apanágio, torna a referência pública, pelo empregador, sobre a possibilidade de ter praticado crime de assédio sexual contra algum de seus estagiários, sem dúvida, um grave atentado à dignidade do empregado, submetendo-o a situação vexatória e humilhante que ocasionou danos à sua integridade moral, imagem e personalidade, de que

resulta obrigação de reparar, à luz dos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e 159, do Código Civil de 1916, vigente à época dos fatos".

Por maioria de votos, os juízes da 4ª Turma acompanharam o relator, condenando o Banco do Brasil a pagar ao advogado 25 salários dele – pelo maior valor recebido – a título de reparação por danos morais, isenta de tributação. (RO nº 01787.2000.060.02.00-8 - com informações do TRT-2)

5.3.3. Alta funcionária da ONU demitida por permitir assédio sexual.

Veiculada em 07.12.2005.

A alta funcionária da ONU Carina Perelli, de nacionalidade uruguaia, foi demitida ontem, de forma sumária por ter tolerado "práticas de assédio sexual e favoritismo" durante o serviço. A decisão entrou em vigor de imediato, anunciou nesta terça-feira um porta-voz das Nações Unidas, explicando que a funcionária recebeu uma carta informando os motivos.

"Ela recebeu uma carta informando que foi demitida sumariamente por má conduta, incluindo assédio sexual", disse o porta-voz à AFP. A demissão aconteceu depois de uma investigação do serviço de Recursos Humanos da ONU, que ouviu várias pessoas, disse o porta-voz Stephane Dujarric.

Um relatório independente acusou Perelli, encarregada da Divisão de Apoio Eleitoral da ONU, de favoritismo, de ter criado uma atmosfera permissiva e de ausências durante sua gestão.

"Tolerância zero (ao assédio sexual) significa tolerância zero. Temos a responsabilidade de intervir para pôr fim a estas práticas", frisou Dujarric.

Carina Perelli, que ainda pode apelar da decisão diante de uma comissão disciplinar da ONU, foi elogiada no passado por seu trabalho no Iraque, Afeganistão, Timor Leste e Serra Leoa. Os americanos também a parabenizaram pela organização do referendo sobre a Constituição iraquiana em outubro último.

[← volta ao índice](#)

5.3.4. Cinco condenações da Losango e Lloyds Bank por assédio sexual contra funcionárias.

Veiculada em 09.08.2005.

Quando, em 2003, o TRT da 4ª Região aumentou de 5 mil para R\$ 50 mil o valor reparatório que a Losango Promotora de Vendas Ltda. e o Lloyds TSB Bank PLC deveriam pagar à sua ex-funcionária J.P.C., 24 anos, parece ter sido dada a "ordem de largada" para mais quatro ações semelhantes. A atendente foi vítima de assédio sexual continuado, praticado pelo gerente (T.B.) da financeira, em sua sede central anterior (prédio do Rua da Praia Shopping Center). A decisão condenatória foi proferida pela 6ª Turma do TRT, que reformou, em parte, sentença da 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Na ação pioneira, a funcionária afirmou que o gerente costumava "agarrar e abraçar as funcionárias, beijando-as na cabeça e beliscando-as nas nádegas". A coleta de ampla prova testemunhal confirmou o assédio, que foi reconhecido pela sentença de primeiro grau. O depoimento de uma das testemunhas teve uma frase reveladora transcrita na sentença: "ele era um velho muito tarado e vivia assediando as mulheres, principalmente as que não tinham marido".

Houve recurso das partes. Num longo voto, a juíza relatora Beatriz Zoratto Sanvicente analisou a prova testemunhal e o depoimento da própria supervisora do gerente, que declarou não conhecer os fatos, mas admitiu que, se deles soubesse, "não tomaria qualquer atitude, pois a iniciativa cabe à assediada".

Uma outra funcionária contou "ter sido desencorajada de tomar qualquer atitude ante a direção da empresa". Esse contexto – para a juíza Beatriz Sanvicente – "caracteriza a perversidade como tônica das relações contaminadas pelo assédio moral".

O acórdão também definiu a responsabilidade subsidiária do Lloyds Bank "porque este detém 140.449 cotas-parte, de um total de 167.635, totalizando aproximadamente 83,78% do capital social da empresa Losango". Da decisão, as empresas reclamadas interpuseram recurso de revista ao TST, ainda não julgado. (RO nº 00967.013/003).

Outras ações contra as mesmas empresas:

* Reclamatória trabalhista nº 00867.005.02.5, movida por F.B.R. Ambas as rés foram condenadas, solidariamente, a reparar a reclamante por danos morais decorrentes de assédio sexual. Valor: R\$ 24.886,44. * Reclamatória trabalhista nº 01215.2000.021.04.00.5, movida por A.S.P.; valor da condenação: R\$ 50.000,00.

* Reclamatória trabalhista nº 01135.024/00-6, movida por P.B.; condenação de R\$ 15.000,00.

* Reclamatória trabalhista nº 01149.019/00-0, movida por J.P.B.; condenação de R\$ 8.455,40.

5.3.5. Unimed reverte condenação por suposto assédio moral contra empregada.

Veiculada em 02.08.2005.

A Unimed Porto Alegre Sociedade Cooperativa de Trabalho Médico Ltda. reverteu no TRT-4 a decisão de primeiro grau que a condenara a pagar reparação pelo assédio moral alegadamente praticado contra empregada que labutou na cooperativa durante cinco anos e um dia, sendo demitida sem justa causa.

Sentença da juíza Lucia Ehrenbrink, da 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, afirmou que "a contar do início de 1999, a Unimed passou a proibir seus funcionários de marcarem o horário extra nos cartões-ponto, adotando-se o cartão magnético". Os empregados não detinham o poder de marcar as horas extras que faziam, "porque dependiam de um cartão-ponto mestre que ficava em poder do supervisor".

Depois, a Unimed passou por uma reestruturação interna, a partir de 2001. Segundo a sentença, "não teve qualquer cuidado no trato de seus funcionários, enquanto alterava sua estrutura", gerando uma situação de extrema angústia. Ao reconhecer "o clima de trabalho totalmente impróprio a que a reclamante foi submetida antes da demissão", a juíza deplora que a Unimed tenha "adotado sistemas da Idade Média (...) abalando a obreira de tal forma que sequer pode desempenhar suas funções de obreira adequada".

A reparação pelo assédio moral foi, então, fixada em outro tanto do que a reclamante já recebera na rescisão contratual e a título de FGTS, com a multa de 40%.

Provendo recurso ordinário da reclamada, a 2ª Turma do TRT afastou a ocorrência de assédio moral. Segundo voto da juíza relatora Denise Pacheco, "pelo que emerge da prova testemunhal colhida - portanto, os testemunhos são diametralmente opostos - não se conclui tenha sido a reclamante vítima de hostilidade ou de perseguição patronal. Releva notar, ainda, que nenhuma das testemunhas ouvidas, seja da reclamante ou da reclamada, prestou depoimento específico à situação da autora, ou seja, nenhuma delas relatou qualquer fato ocorrido com a reclamante que dê ensejo à postulada indenização, visto que mesmo aquelas por ela trazidas em Juízo prestaram depoimento relatando uma situação genérica, dizendo da existência de um clima de perseguição, o qual, todavia, foi desmentido pelas testemunhas da reclamada".

[◀ volta ao índice](#)

5.3.6. Empresa condenada por assédio sexual de sócio sobre empregada.

Veiculada em 14.07.2005.

Comprovado que trabalhadora sofreu assédio sexual durante a vigência do contrato de trabalho, deve a empresa indenizá-la por danos morais. Assim decidiu, por unanimidade, a 3ª Câmara do TRT da 15ª Região (Campinas-SP).

Uma ex-funcionária da empresa Walmir Gazola e Cia. Ltda. ajuizou reclamação trabalhista requerendo reparação por danos morais. Segundo disse, como represália por não ter cedido ao assédio sexual por parte de um sócio da empresa, acabou sendo despedida.

A empresa se defendeu alegando que partiu da funcionária a iniciativa de pedir dispensa e que não praticou nenhum ato lesivo à boa fama da trabalhadora. Não satisfeitas com a sentença proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Jundiaí, que julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista, as duas partes recorreram ao TRT.

A juíza relatora Regina Dirce Gago de Faria Monegatto referiu que os sócios da empresa dispensaram a trabalhadora sob acusação de furto. No entanto, "a funcionária foi absolvida no

juízo criminal porque sequer foi comprovado o furto dos cheques", disse a magistrada que, além do assédio sexual, também constatou a calúnia contra a empregada.

Segundo o voto, testemunhas confirmaram a reclamação da empregada de que vinha sofrendo assédio sexual. "Os sócios da empresa têm fama de praticar assédio sexual", disse uma das pessoas ouvidas, que afirmou, ainda, ter presenciado "um escândalo praticado por seu patrão, inclusive com ameaças de perder seu emprego".

A Câmara aumentou o valor da condenação da empresa: R\$20 mil. (Proc. nº 00777-1999-021-15-00-7 - com informações do TRT-15).

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

5.4. "Site" Consultor Jurídico (<http://conjur.estadao.com.br/>).

5.4.1. Meta de vendas - Remaza é condenada por humilhar vendedora.

Veiculada em 16.05.2006.

Empresa que submete vendedora a atos de vexame, constrangimento e humilhação, por não ter atingido meta de vendas, tem de indenizar a trabalhadora por danos morais. O entendimento é da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, SP). Os juízes condenaram a Remaza Sociedade de Empreendimentos e Administração a pagar R\$ 12 mil por danos morais para uma ex-funcionária. Cabe recurso. Segundo os autos, a trabalhadora era obrigada a passar por desafios entre grupos de vendedores. Todas as vezes que as metas não eram atingidas, ela tinha de "passar carbono no rosto, vestir-se de homem e sair em público, ou perder tíquetes refeição". Normalmente, os "castigos" eram aplicados pelos gerentes e supervisores. A vendedora podia ficar de fora, mas sofria ameaça de ser dispensada. Além disso, sempre que ficava de fora, ela era isolada e sofria pressão psicológica no sentido de que se não participasse prejudicaria a equipe. Alegando humilhação, a ex-empregada entrou com reclamação na 3ª Vara do Trabalho de São José dos Campos. Disse que foi humilhada e obrigada a cumprir tarefas que ofenderam sua honra. Já a empresa, para se defender, afirmou que não ficou demonstrada a prática de ato lesivo à honra, ou à moral da trabalhadora e que seus representantes não determinavam a prática de qualquer ato que ofendesse os funcionários. Condenada em primeira instância, a Remaza recorreu ao TRT de Campinas. O relator do caso, juiz Lorival Ferreira dos Santos, manteve a sentença. "Os desafios consistiam em verdadeira submissão a tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante da trabalhadora pela empresa. Os representantes da reclamada, ao invés de estimular a vendedora a obter melhores resultados, feriam sua auto-estima", esclareceu o juiz. Processo 00549-2004-083-15-00-1 RO.

Leia a íntegra da decisão:

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO nº 00549-2004-083-15-00-1 RO

EMENTA: REPARAÇÃO POR DANO MORAL - VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS - SUBMISSÃO A ATOS DE VEXAME, CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. Face ao risco inerente da atividade econômica, não se desconhece o direito do empregador em estabelecer metas de vendas, haja vista que este direito se insere dentro do seu "jus variandi", no entanto, este poder diretivo não é absoluto, encontrando limites na lei, sobretudo na dignidade da pessoa humana, cuja proteção foi alçada a nível constitucional, não admitindo violação à intimidade, à honra e à imagem das pessoas. Como assinala Yussef Said Cahali, dano moral é "tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado" (Dano moral, 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1998, p. 20). De sorte que, demonstrando a prova dos autos que o empregado - vendedor - quando não atingia as metas de vendas impostas, era obrigado a enfrentar "desafios" constrangedores, vexatórios e humilhantes como, "passar carbono no rosto", como o desafio do "babaca", consistente em fazer as turmas desfilerem de "top" ou minissaia com conotação punitiva, deve o empregador reparar o dano causado, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes o nexos de causalidade e culpa, pressupostos legais da responsabilidade civil. Louvável seria o empregador instituir

mecanismos que pudesse estimular e incentivar o alcance das metas de vendas, jamais o constrangimento do trabalhador no seu local de trabalho. Recurso ordinário do empregador a que se nega provimento.

(...)

DANO MORAL

A Juíza de origem, por entender que restou comprovado que era praxe na reclamada, sob a alegação de aplicação de técnicas motivacionais, submeter os vendedores à situação vexatória e não restando dúvidas que a autora foi submetida às mesmas, entendeu que de fato, ocorreu o dano moral. Considerando o valor do salário mínimo e o pedido de indenização constante da inicial em seus valores mínimos, compatível com a gravidade da conduta da reclamada e com suas condições financeiras, arbitrou a indenização a título de dano moral no valor de R\$ 12.000,00.

A reclamada não se conforma. Alega que não restou comprovado de forma cabal a prática de atos lesivos à honra da recorrida e que, se ocorreram, não foram determinados ou praticados pela recorrente ou por seus prepostos, pretendendo a reforma de sentença quanto ao reconhecimento da ocorrência de dano moral bem como quanto ao valor arbitrado.

Segundo Yussef Said Cahali, dano moral é "tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado" (CAHALI, Yussef Said. Dano moral, 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1998, p. 20). O dano moral, portanto, ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem. Esses bens jurídicos estão tutelados constitucionalmente e que sua violação implica em uma indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

[◀ volta ao índice](#)

O obreiro, como se sabe, está subordinado ao jus variandi e ao poder diretivo do empregador, o que não quer dizer que estes não encontrem limites justamente na dignidade da pessoa humana, consagrada, desde 1988, como fundamento primeiro da nossa Carta Magna.

No âmbito das relações de trabalho a tutela da dignidade moral do trabalhador tem por finalidade impedir que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador. A existência ou não do dano moral nas relações de trabalho deve estar vinculada diretamente às situações relativas ao exercício do poder diretivo do empregador, em face dos limites da subordinação a que está sujeito o obreiro.

A prova dos autos revelou a adoção de uma forma injuriosa e vil de gestão de administração sob a complacência do empregador e certamente no interesse deste, com vistas a alavancar as vendas e que consistia em impor aos vendedores, divididos por equipes, desafios de vendas, estabelecidos pelos próprios vendedores, em conjunto com os supervisores e o gerente da filial, mas que consistiam em verdadeira submissão a tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante dos empregados da empresa.

Segundo a recorrida afirmou em depoimento (fl. 65), deixou de trabalhar na empresa por causa dos desafios. Disse que eram humilhantes. Consistiam em "passar carbono no rosto, vestir-se de homem e sair em público, ou perder tíquetes refeição". Afirmou que o gerente, Sr. Clóvis, disse-lhe que "deveria fazer sua carta de demissão já que não estava aceitando participar dos desafios lançados pela empresa", afirmando a seguir que "eram os supervisores e o gerente Clóvis, Washington e Jean, quem organizavam os desafios".

Suas testemunhas corroboraram suas assertivas.

A primeira (Rafael Ferreira Duarte – fls. 66/67), afirmou que os desafios eram "impostos pelo gerente ou pelo supervisor; havia desafios entre equipes e entre filiais, sendo que apostava-se vale-refeição; quem perdesse tinha que pagar churrasco, servi-lo aos demais, sendo que não poderia comê-lo; havia também torta ou carbono na cara dos vendedores das equipes que não vendessem no dia". Mais sério ainda e a informação de que "eram os gerentes e supervisores que estabeleciam os castigos". Citou o 'desafio do babaca', consistente em fazer turmas desfilar de 'top' ou minissaia e afirmou que "o vendedor não pode ficar de fora do desafio (...) chegou a pedir para o próprio gerente para não participar dos 'desafios', mas não foi atendido; se alguém não participa, acaba 'sendo isolado' pelos demais; há pressão psicológica no sentido de que devem participar para não prejudicar a equipe".

A segunda, Rafael Alonso de Oliveira Gomes (fl. 67/68), corroborou a informação da autora no sentido de que os desafios eram estabelecidos pelo gerente, Sr. Clóvis. Afirmou que "os vendedores poderiam se recusar a participar dos 'desafios', mas sofriam ameaça de serem dispensados (...) quem estabeleciam os castigos/prêmios era o gerente juntamente com os supervisores (...) os supervisores de equipe ou mesmo os vendedores se vestiam de mulher (...) a reclamante já chegou a levar carbono na cara".

De outra parte o representante da empresa (fl. 66), tentando aliviar a contundência das afirmações da autora, disse que os desafios eram organizados pelos próprios supervisores, sem participação direta da empresa, realizados entre supervisores e vendedores, fora da empresa. Mas mencionou que os gerentes tinham conhecimento da realização dos desafios. Disse também que os desafios entre filiais "é determinado pela matriz, com base em metas a serem atingidas". Sua única testemunha, Carlos Alberto Guedes da Silva (fl. 68), pouco pôde esclarecer visto que não participava dos desafios de venda porque trabalha na área administrativa e, procurando esquivar-se ao máximo de qualquer comprometimento, afirmou que "acredita que os supervisores hierárquicos não participavam dos 'desafios' entre os vendedores (...) presume que os empregados não eram obrigados a participar de tais 'desafios'". Por outro lado, confirmou que havia desafios entre equipes "organizados pelos próprios supervisores; o gerente tinha conhecimento de que os supervisores promoviam tais 'desafios'".

Pois bem.

Ainda que a recorrente tenha negado qualquer intervenção da empresa na realização dos chamados "desafios", restou demonstrado pela prova oral, inclusive os depoimentos do representante da empresa e sua testemunha, que os mesmos eram realizados com a conivência e participação direta de supervisores e gerentes. A circunstância de os supervisores e gerentes participarem das brincadeiras revela, a seu turno, a conivência da recorrente com a ilicitude do procedimento então adotado.

[◀ volta ao índice](#)

De outra parte, dos depoimentos do preposto da empresa e de sua testemunha não se extrai nenhuma negativa sequer quanto à maneira como os desafios se realizavam. Em resumo, não negam que as brincadeiras de mau gosto, as humilhações por que passavam os chamados "perdedores" se davam da forma como consta da inicial e dos depoimentos dos autos.

Veja que não se cogitou nos autos de punição aos vendedores que não atingissem metas ou cujo nível de produção ficasse em último lugar dentre as equipes ou filiais mas tratou-se de apurar que os "desafios" consistiam em verdadeira submissão a tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante da reclamante pelo empregador e seus prepostos e que ao invés de estimulá-la, como vendedora, a obter melhores resultados, feria sua auto-estima. Destaque-se ser de natureza objetiva a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos.

Nesse sentido, em recente julgado do C. TST (em 2005, RR nº 40829/2002-900-02-00-8), o Ministro Gelson de Azevedo assim se expressou, a respeito dos requisitos indispensáveis para a configuração do dano moral: "A responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente de dano moral pressupõe a existência de três requisitos: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador".

A teor do disposto no art. 932, inciso III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele", respondendo pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (pessoas mencionadas nos incisos I a V do art. 932), "ainda que não haja culpa de sua parte" (art. 933, CC).

Conclui-se, portanto, que não há falar-se mais nem na culpa presumida de que trata a Súmula nº 341 do STF ("É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto"). A responsabilidade é objetiva agora, por força de lei.

A participação da reclamada, através de seus prepostos, é patente. Dava-se através de seus supervisores e gerentes. E esses agiam com a complacência e no interesse da empresa. A respeito o preposto da empresa, de forma segura, afirmou que "os gerentes sabem que são realizados os 'desafios' (...) o 'desafio' entre filiais é determinado pela matriz, com base em metas a serem atingidas" (fl. 66).

Segundo Rui Stoco a causação de dano moral independe de prova, ou melhor, comprovada a ofensa moral o direito à indenização desta decorre, sendo dela presumido. O dever de reparar é corolário da verificação do evento danoso, dispensável pois, a prova do prejuízo, sendo este o entendimento consubstanciado na seguinte ementa: "A responsabilidade do agente causador do dano moral opera-se por força do simples fato da violação; assim, verificado o evento danoso, surge a necessidade de reparação, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes o nexo de causalidade e culpa, pressupostos legais para que haja a responsabilidade civil" (STJ - 4ª T. - Resp. 23575 - Rel. César Asfor Rocha - j. 9.6.97 - RT 746/183).

O nexo de causalidade está estampado no processo. Comprovado, portanto, o desrespeito por parte da reclamada à dignidade da reclamante, princípio fundamental inscrito no inciso III do art. 1º da Constituição Federal, com reflexos na sua imagem perante colegas de trabalho, restou configurado o dano moral, em face da violação aos direitos protegidos pelo inciso X do art. 5º, também da CF/88.

Nesse sentido a jurisprudência deste Tribunal a respeito, inclusive desta mesma Câmara e Turma, de turma distinta e do C. TST, conforme se transcreve abaixo: "DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A SITUAÇÃO VEXATÓRIA. Incorre no dever de reparar danos morais a empresa que, na vigência do contrato de trabalho, expõe o empregado a situações vexatórias, ainda que denominadas de "brincadeiras", como é o caso de obrigá-lo a vestir, quando não atinge a meta de vendas estipulada, o colete do "mico", calcinha vermelha ou fantasia de frango sobre a cabeça ou, ainda, a atravessar o "corredor polonês" enquanto é agredido com atos obscenos pelos colegas de trabalho." (Proc. 00939-2004-004-15-00-0, 3ª Turma, 5ª Câmara, Rel. Marcelo Magalhães Rufino, DOE 16/09/2005, Unânime) ""ELEIÇÃO" DO "EMPREGADO TARTARUGA". ATO PATRONAL CONSTRANGEDOR E OFENSIVO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RIDÍCULO E A VEXAME. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. VIABILIDADE. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de "eleição" mensal de "empregado tartaruga", para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado "eleito" ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de

[← volta ao índice](#)

trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento." PROC. TRT 15ª REGIÃO N.º 029389/2001-ROS-2., 5ª TURMA, Rel. José Antonio Pancotti. "Dano moral – Vendedor que não atinge metas – Submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho. Demonstrando a prova testemunhal que o empregado – vendedor – quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos – vendedores, gerente, supervisores – oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral". (TRT da 9ª Região, Ac. Unânime, 2ª T., Publ. 20/09/02, Rec. Ordinário nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther) "INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS DE VENDAS. SUBMISSÃO A ATOS DE CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 5º X DA CONSTITUIÇÃO. I - Sabe-se que o dano moral constitui lesão a direitos da personalidade, como a honra e a imagem da pessoa, achando-se subjacente à norma do artigo 5º, inciso X da Constituição, garantia constitucional de preservação da dignidade do ser humano. O dano moral, por sua vez, prescinde de demonstração por ser decorrência natural do ato que o tenha gerado. II - O acórdão recorrido é emblemático no registro de que o reclamante, tal como os demais vendedores, quando não atingia metas de vendas, era compelido a fazer flexões de braço, vestir uma saia rodada de baiana, passar baton, usar capacete com grandes chifres de boi e perucas coloridas etc e desfilar, sob os apupos das pessoas presentes - às vezes, inclusive visitantes - nas diversas dependências da empresa e sofria, ainda, xingamentos dos supervisores e

gerentes", bem como era obrigado a se submeter a brincadeiras pois senão seria punido. III - Tal situação denuncia incontrastável extrapolação do exercício do poder diretivo do empregador, com a exposição do empregado a situações vexatórias perante funcionários da empresa e visitantes, com comprometimento da sua dignidade como indivíduo, pelo que se revela juridicamente irresponsável a configuração do dano moral, em condições de atrair a devida reparação financeira. IV - A circunstância de os supervisores participarem das brincadeiras indica, a seu turno, a conivência da recorrida com a ilicitude do procedimento então adotado, não se prestando por isso como escusativa do seu dever de zelar pela qualidade moral do ambiente de trabalho, nos termos dos artigos 932, III, e 933 do CC/2002. V A indenização por dano moral deve observar o critério estimativo, diferentemente daquela por dano material, cujo cálculo deve observar o critério aritmético. Por isso mesmo é que na fixação da indenização do dano moral, deve o juiz se nortear por dois vetores: a reparação do dano causado e a prevenção da reincidência patronal, isto é, além de estimar o valor indenizatório, tendo em conta a situação econômica do ofensor, esse deve servir como inibidor de futuras ações lesivas à honra e boa fama dos empregados, pelo que se revela condizente e razoável a fixação da importância de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso provido.

Para quantificação da indenização, há de se observar valores materiais que possam recompor o prejuízo moral sofrido pelo obreiro, levando-se em conta, para viabilizar a condenação, a possibilidade financeira da empresa, nos termos do o §1º do art. 1694 do atual Código Civil, que estipula a fixação da indenização "na proporção da satisfação compensatória do dano ao reclamante e dos recursos da pessoa obrigada a pagar", analogicamente aqui aplicado.

Deste modo, considerando-se que a reclamada constitui empresa de grande porte, conforme se observa dos documentos dos autos, e considerando-se, também, o caráter pedagógico da indenização imposta, cujo valor pode servir para reprimir a prática de atos antijurídicos pelo empregador, não pode ser considerada excessiva a quantia fixada na r. sentença de origem (R\$12.000,00), ressaltando-se que esse valor não acarretará o enriquecimento da trabalhadora e tampouco importará na quebra da parte reclamada, considerado seu porte econômico, razão pela qual deve ser mantida a decisão neste aspecto, destacando-se, por fim, que o disposto no art. 412 do Código Civil que se refere ao valor da cominação imposta na cláusula penal nada tem a ver com a questão aqui tratada.

Nego provimento.

(...)

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS - Juiz Relator.

[◀ volta ao índice](#)

5.4.2. Assédio moral. Empresa é condenada por chamar secretária de burra. RO 01163.2004.015.02.00-0.

Veiculada em 04.04.2006.

Numa relação de emprego, é normal que o empregado tenha seu direito à intimidade limitado pelo empregador. Mas não se pode admitir que esta limitação atinja a dignidade humana. Com este entendimento, a Justiça do trabalho condenou a fabricante de motos Kasinski, de São Paulo, a indenizar por assédio moral, uma empregada chamada pelo seu chefe de burra, idiota e incompetente. A indenização foi fixada em R\$ 42 mil.

A decisão é da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). Cabe recurso.

A trabalhadora, que era secretária da fabricante de motocicletas ingressou com ação na 15ª Vara do Trabalho de São Paulo. Alegou que foi ofendida pelo chefe e as agressões verbais só pararam quando ela começou a chorar. Testemunhas afirmaram que viram a trabalhadora ser chamada de burra, idiota e incompetente.

Para se defender, a Kasinski negou as acusações da ex-empregada e apresentou uma testemunha, que trabalhava em local diferente, e, por isso, não presenciou os fatos.

A primeira instância acolheu o pedido da secretária e condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 42 mil. A fabricante e a trabalhadora recorreram ao TRT paulista. A empresa para reduzir o valor da reparação para R\$ 2 mil e a secretária para que a quantia fosse aumentada.

O juiz Valdir Florindo, relator do recurso, considerou que "não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, contudo, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana".

"Foi exatamente o que ocorreu (...). A recorrente passou a submeter a empregada a situações de constrangimento e evidente discriminação, praticando ilícitos que atingem sua dignidade", observou o relator.

A decisão da 6ª Turma foi unânime. Os juízes acompanharam o voto do relator e mantiveram a indenização por danos morais no valor de R\$ 42 mil.

5.4.3. Promoção e perseguição. Unibanco condenado a pagar R\$ 2 milhões por assédio moral. Processo 0822.2005.053.01.00-0.

Veiculada em 11.03.2006.

O Unibanco poderá ter de pagar indenização de R\$ 2 milhões a um ex-executivo, vítima de alegado assédio moral. A decisão é da juíza Cláudia de Souza Gomes Freire, da 53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Cabe recurso.

Segundo os autos, Paulo César Barreiro Monteiro começou a trabalhar no banco como caixa em 1982. Vinte anos depois, foi promovido a superintendente regional. Recebeu 10% de aumento, teve as comissões incorporadas ao salário e recebeu um bônus semestral de R\$ 80 a R\$ 90 mil.

A promoção teria desencadeado uma campanha de perseguição por parte de seu superior imediato. De acordo com a inicial, no dia seguinte à posse, por ordem do supervisor, foram trocadas sua mesa, cadeira e computador por mobiliário de qualidade inferior e de padrão diferente do dos demais diretores. Seus relatórios eram ignorados e ele deixou de ter oportunidade para fazer intervenção nas reuniões de diretoria. Também foi-lhe retirado o motorista que o servia. Por fim, o supervisor o demitiu e informou em uma reunião de dirigentes do banco que Monteiro havia pedido demissão.

O empresário ajuizou ação na Justiça do Trabalho do Rio pedindo reparação por danos morais e materiais. Sua advogada, Cristina Stamoto, do escritório Machado Silva, alegou que o executivo sofreu assédio moral que gerou sérios problemas de saúde.

A juíza Cláudia de Souza Gomes Freire acolheu o argumento. "Restou evidenciado que o empregado foi promovido e premiado, exclusivamente em decorrência de seu mérito, pelo bom trabalho prestado", considerou.

Cláudia reconheceu que houve "odiosa perseguição" e que o executivo "foi submetido a situação absolutamente vexatória, com troca de mobiliário e computadores por peças inferiores e retirada de motorista, em tratamento discriminatório com relação a outros empregados na mesma posição hierárquica".

"Restou também comprovado que o autor era tratado com indiferença nas reuniões, para, por fim, ter divulgado pedido de demissão que sequer ocorreu", concluiu a juíza.

Priscyla Costa.

[← volta ao índice](#)

5.4.4. Relação profissional. Código de ética nas empresas pode evitar o assédio moral.

Veiculada em 30.11.2005.

Pode-se perceber que ao longo do tempo as relações de trabalho receberam diferentes enfoques de proteção. Inicialmente, nota-se que a proteção era voltada para a integridade física do trabalhador, freqüentemente ameaçada pelas máquinas e pelas condições de trabalho extremamente agressivas nas indústrias e nas minas, a partir da Revolução Industrial. Posteriormente, com o início da 1ª Guerra Mundial, as medidas protetivas focaram a qualidade de vida no trabalho e, a partir do final da década de 1960, as ações passaram a mirar a saúde mental do trabalhador.

Atualmente, em um ambiente de trabalho forjado pela globalização e pela modernização, as indústrias e as empresas vêm, cada vez mais, forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. Assim, a organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas,

jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva passaram a constituir fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios na saúde mental do trabalhador.

Nos dias de hoje, as altas taxas de desemprego que assolam grande parte dos países refletem a instabilidade da economia mundial, enquanto que a competição da sociedade capitalista em que vivemos torna as pessoas, a cada dia, mais inseguras quanto ao seu emprego. Além disso, a busca desenfreada pelo poder influencia o âmago de alguns indivíduos que tornam, por vezes, o ambiente de trabalho um lugar de conflitos sem escrúpulos.

Estudo feito pela OIT — Organização Internacional do Trabalho e pela OMS — Organização Mundial de Saúde, no ano 2.000, revela que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico sobre os trabalhadores das novas políticas neoliberais. Segundo tal pesquisa, predominarão nas relações de trabalho as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral.

A OIT detectou, ainda, a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que sofrem esse ataque perverso do assédio moral. Estudos feitos na União Européia explicitam que 8% dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico dos seus chefes.

No Brasil, conforme reportagem do jornal Folha de S. Paulo, de junho de 2001, os números assustam. Estudo feito com 97 empresas de São Paulo mostra que, dos 2.071 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho. Segundo o estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP, as mulheres são as maiores vítimas — 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens.

Desse modo, a partir do final do século XX, os organismos internacionais, os Estados, os movimentos de trabalhadores, as empresas e o Direito têm se dedicado, cada vez mais, não apenas à adoção de medidas e estudos visando à proteção da integridade física do trabalhador, mas também a sua saúde e integridade mental, psicológica e emocional.

[◀ volta ao índice](#)

Nessa linha, torna-se de extrema relevância compreender o significado do assédio moral, posto que esse assédio, o chamado mobbing, que abala a saúde mental do trabalhador.

O tema do assédio moral, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente de trabalho, é relativamente novo, inclusive para as nações européias, as quais começaram a elaborar estudos sobre o mobbing a partir da década de 1980, especialmente a partir das pesquisas do professor dr. Heinz Leymann, psicólogo e cientista médico alemão, que iniciou os seus trabalhos sobre o assédio moral a partir da relação que verificou entre o grande número de pacientes em tratamento por problemas psicológicos e as dificuldades dos mesmos nas relações pessoais no local de trabalho.

Assim, a OIT, no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões de Direito do Trabalho, editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral, elencando várias condutas que se mostraram mais típicas ou comuns. O rol estabelecia que o assédio moral consistia em: a) medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; b) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; c) a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; d) abuso do poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; e) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

A França foi o país pioneiro a instituir uma lei propriamente dita em seu ordenamento jurídico na busca de coibir o assédio moral (harcèlement moral).

A normatização atinente ao assédio moral encontra-se no capítulo IV da lei 2002-73 de Modernização Social, promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês. Resumidamente, a legislação trabalhista francesa estabelece: a) a vedação do assédio moral pela degradação deliberada das condições de trabalho do empregado, bem como a proteção à testemunha que haja presenciado a conduta referida e a nulidade de pleno direito da ruptura do contrato que advier do assédio; b) a possibilidade de sanção disciplinar ao empregado que praticar o assédio,

cabendo ao empregador adotar as medidas preventivas necessárias; c) no caso de litígio envolvendo a ocorrência de assédio moral, caberá ao empregado (à vítima) apresentar os elementos indicativos da existência do assédio. Por outro lado, cabe ao réu provar que os fatos alegados não constituem assédio, estando justificados por elementos objetivos. O juiz poderá requisitar todas as medidas necessárias ao seu convencimento; d) os sindicatos das empresas poderão atuar em juízo em favor de empregado da companhia nos casos que envolvam assédio moral, desde que haja acordo escrito; e) o Código Penal francês prevê o assédio moral e estabelece uma pena de 01 ano de reclusão, bem como multa de 15.000 euros a quem o praticar; f) está previsto um procedimento de mediação que pode ser iniciado pela vítima do assédio moral ou sexual. O mediador é uma pessoa escolhida fora do âmbito da empresa e reconhecida por elevada idoneidade moral e competência, que tem a função de reconciliar as partes; g) acrescenta a expressão psíquica e mental referente a proteção da saúde do trabalhador.

Segundo a advogada e doutora em Direito do Trabalho pela USP, Sônia Mascaro Nascimento, em seu artigo O assédio moral no ambiente do trabalho, assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, já o assédio moral, ou ainda, a manipulação perversa, ou o terrorismo psicológico, caracteriza-se pela conduta abusiva, de forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, durante a jornada de trabalho do trabalhador e no exercício das suas funções, capaz de causar ofensa à sua personalidade, dignidade, ou integridade psíquica, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, prejudicando a sua posição no emprego, ou deteriorando o ambiente de trabalho.

[◀ volta ao índice](#)

Assim, o assédio moral pode ser concebido como uma forma de terror psicológico, praticado pelo superior hierárquico, pelos colegas de trabalho, ou pelos subordinados de um trabalhador, no seu ambiente de trabalho, consubstanciado através de uma conduta imprópria, por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos, ou escritos, que ofendem a sua personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica e degradam o seu emprego ou o seu ambiente de trabalho. A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, que vem a ser acometida de doenças como a depressão, o stress, o pânico, entre outras de natureza psicossomática, e até mesmo ao suicídio.

O assédio moral, então, é caracterizado por uma conduta abusiva, que pode ser do empregador, que se utiliza da sua superioridade hierárquica para constranger os subalternos (o chamado assédio vertical), mas que pode ser também dos trabalhadores entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode ocorrer por motivos de competição, inveja, ou mesmo por discriminação racial, sexual ou religiosa (o chamado assédio horizontal).

O dr. Heinz Leymann, classifica, ainda, como espécies de assédio moral o chamado mobbing combinado (que se daria com a união do chefe e dos colegas com o objetivo de excluir um trabalhador) e o denominado mobbing ascendente (que ocorreria quando um trabalhador, ou trabalhadores, julgando-se merecedores do cargo do chefe, passassem a sabotá-lo).

Como exemplos de assédio moral, ou mobbing, Sônia Mascaro Nascimento, no seu já mencionado artigo, cita o caso de um trabalhador que, vítima de LER (lesão por esforço repetitivo), é ironizado por seus colegas de trabalho e acusado de estar, na verdade, com LERdeza (assédio horizontal). Outra hipótese que menciona é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas as suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, fixar em mural da empresa lista dos funcionários que não atingiram determinada meta de trabalho, para que o empregado sintasse a de algum modo culpado pela situação, pedindo demissão (assédio vertical).

Já segundo a médica vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, o assédio ou mobbing ascendente pode ser exemplificado com o caso do subordinado que utiliza falsa alegação de assédio sexual com o objetivo de atentar contra a integridade e a reputação moral do seu superior.

Todos esses comportamentos que caracterizam o assédio moral e que causam, na sua vítima, sentimentos de raiva, humilhação e inferioridade, além de minar a sua confiança e de afetar a sua auto-estima são, muitas vezes, de difícil identificação. Isso porque o assédio moral, freqüentemente, constitui uma forma sutil de degradação psicológica, nem sempre de maneira escrita, onde a vítima é envolvida num contexto tal, que é até mesmo levada a pensar que é merecedora ou culpada pelas situações constrangedoras a que é submetida. Desse modo, porque muitas vezes ocorre de forma bastante sutil, o assédio moral é, habitualmente, difícil de ser identificado.

No Brasil, não dispomos de normas jurídicas trabalhistas específicas sobre o tema, cuja competência caberia à União Federal, conforme estabelece o artigo 22, I, da Constituição Federal. Entretanto, é possível a identificação do enquadramento do assédio moral, mediante a implementação das respectivas condições, em algumas das hipóteses previstas na legislação nacional existentes na CLT.

Estão elas elencadas no artigo 482 da CLT e são: o mau procedimento; a indisciplina e o ato lesivo da honra praticado pelo trabalhador contra o seu empregador e superiores hierárquicos; e, também, aquelas presentes no artigo 483 da CLT, que indica condutas que podem ser compreendidas como de assédio moral por parte do empregador para com o empregado. São elas: quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato e quando o empregador praticar contra o empregado ou pessoas de sua família atos lesivos da honra e da boa fama, além de ofensas físicas. Possuímos, ainda, em nosso país, normas administrativas que visam à regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados e que, em regra, utilizam o mesmo conceito de assédio moral, vedando-o.

Em geral, essas normas consideram o assédio moral a ação, gesto, ou palavra que atinge, pela repetição, a auto-estima e a segurança do trabalhador, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da sua carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; e subestimar esforços.

[◀ volta ao índice](#)

Assim, seja em razão da falta da específica legislação trabalhista brasileira sobre o assunto, seja porque o mobbing constitui uma forma sutil de degradação psicológica, é preciso estar atento aos elementos que contribuem para a caracterização da figura do assédio moral.

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, é remota a possibilidade de apenas um ato esporádico ser capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Nesse sentido, inclusive, já se posicionou o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª. Região (Espírito Santo):

"A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (Acórdão 9.029/2002, DOE 15.10.2002)."

Atualmente, não se fala em um tempo determinado em dias, ou meses, que seriam necessários para a caracterização do mobbing. Porém segundo Mauro de Moura, em sua obra O psicoterror pode destruir uma pessoa em apenas uma semana, foi constatado que o assédio moral, em regra, se configura no prazo de 01 a 03 anos, podendo, todavia, se verificar em tempo mais exíguo.

Claudia Brum Mothé.

5.4.5. Demissão voluntária. Perseguir empregado para que se demita é assédio moral. 02142-2003-032-15-00-5 RO

Veiculada em 20.09.2005.

Perseguir empregado, minando sua auto-estima e depreciando sua imagem, com o objetivo de que ele entre em PDV — Programa de Desligamento Voluntário, caracteriza assédio moral e deve ser reparado com indenização. O entendimento é da 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, São Paulo).

A funcionária da empresa Ferroban – Ferrovias Bandeirantes S.A. ajuizou reclamação trabalhista na 2ª Vara do Trabalho de Campinas pedindo indenização por danos morais. Segundo alegou, foi colocada em licença remunerada porque se recusou a aderir ao PDV.

Segundo os autos, a licença remunerada de trinta dias foi prorrogada sucessivamente. Em seguida, a demitiram e o Ministério Público do Trabalho determinou sua recontração. Por fim, houve novo afastamento por tempo indefinido da trabalhadora.

A empresa alegou que a licença remunerada possui previsão legal e que não teve intenção de ofender a trabalhadora. Como a Vara do Trabalho deu a indenização, a Ferroban recorreu ao TRT pedindo a exclusão ou redução do valor.

O juiz Edison dos Santos Pelegrini disse que "o processo de convencimento enveredou-se pela pressão psicológica, do assédio moral, com a finalidade de obter a adesão ao PDV. Quando a empresa não consegue a adesão do trabalhador, tenta descartar o ferroviário como se fosse um dormente de trilhos".

Para o relator, dentre as obrigações do empregador, inclui-se a de fornecer trabalho e os meios adequados para sua realização. Quando a empresa impede o trabalhador de exercer suas funções, implica constrangimento e abalo a sua imagem, com comentários por parte dos demais funcionários.

Consta no autos, que "a trabalhadora foi assediada abusiva e ostensivamente a aderir ao PDV. O episódio vivenciado pela funcionária foi de absoluta insegurança, aflitivo, principalmente em se tratando de empregado com mais de doze anos de casa. Não é difícil constatar a exposição a situações humilhantes e constrangedoras pelas quais passou, causando-lhe sofrimento psicológico", fundamentou o Juiz Edison.

O juiz manteve o valor de R\$30 mil imposto pela sentença da Vara Trabalhista.

[← volta ao índice](#)

5.4.6. Perseguição de chefe. Assédio moral dá direito a rescisão indireta de contrato. RO 45786.2002.902.02.00-0.

Veiculada em 22.02.2005.

Assédio moral confirmado por declarações de testemunhas dá direito a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização. O entendimento é da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo).

A Turma manteve a sentença da primeira instância que condenou a ISS Servisystem Comércio e Indústria Ltda a indenizar uma ex-empregada. O valor ficou fixado em R\$ 6.450. A decisão foi unânime. Cabe recurso. A informação é do TRT paulista.

Uma ex-funcionária, que trabalhava como limpadora, entrou com ação na Justiça do Trabalho pedindo rescisão indireta do contrato de trabalho com a ISS e o pagamento de todas as verbas devidas. Segundo os autos, o motivo seria o comportamento da chefe imediata da ex-empregada.

De acordo com testemunhas, a chefe perseguia e implicava com a limpadora. Certa vez, teria dito que a mulher "estava 'podre', porque sempre estava doente".

O pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho foi fundamentado em falta grave patronal. Como a 71ª Vara do Trabalho concedeu a rescisão e a reparação por dano moral para a ex-empregada, a ISS recorreu ao TRT-SP contestando as alegações da ex-funcionária.

Para a relatora do Recurso Ordinário no TRT paulista, juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, a falta grave da empresa ficou configurada no comportamento da chefe, "com pressão,

desmoralização e xingamentos à autora depois que esta se submeteu a uma intervenção cirúrgica, agravada pela ocorrência de redução do quadro funcional de 28 para 15 empregados". De acordo com a juíza, a sentença da primeira instância foi correta, "porque assentada na prova oral colhida, consistente em declarações favoráveis das duas únicas testemunhas ouvidas". "Trata-se, portanto, da responsabilização objetiva da empresa pela escolha e manutenção, em cargo de liderança, de profissional que extrapola os limites de sua reduzida autoridade passando a chefiar os subordinados como se fosse um feitor ou capataz", concluiu a juíza.

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

5.5. "Site" *Jus Vigilantibus* (<http://jusvi.com>)

5.5.1. 2ª Turma condena Caesb a pagar indenização de R\$56 mil por assédio moral.

Veiculada em 02.03.2005.

Fonte: PORTAL DO PODER JUDICIÁRIO - INFOJUS

A 2ª Turma do TRT-10ª Região manteve a condenação da Caesb, Companhia de Saneamento do Distrito Federal, ao pagamento de R\$56.883,00 de indenização por danos morais a funcionária que, comprovadamente, foi discriminada e transferida de sua unidade de trabalho por motivos políticos. A condenação inicial foi dada pela 6ª Vara do Trabalho de Brasília. A autora relatou que, nas palavras de seu superior hierárquico, seria transferida porque era petista ativista e ele rorizista ativista e que ambos não dariam certo trabalhando juntos. Até ocorrer a mudança de lotação, dois anos depois, a funcionária disse que não pôde desempenhar suas funções.

Ao procurar um colega de trabalho para lhe solicitar alguma tarefa, recebeu dele a resposta de que não lhe pedisse serviço, pois ela sabia que o superior hierárquico não queria que ela fizesse mais nada no setor. Ela, então, entrou com processo administrativo buscando impedir sua transferência por julga-la discriminatória e contrária às normas empresarias e aos instrumentos coletivos da categoria. No recurso ao Tribunal, a Caesb alegou que a transferência não ocorreu por motivos políticos, e sim para favorecer "o perfeito andamento dos serviços". Sustentou que "a incompatibilidade político-administrativa não pode configurar discriminação", que "melhor seria que a reclamante, tendo optado por linha político-partidária e programática do partido vencido nas eleições, assumisse as conseqüências de sua opção" e que da narrativa dos autos não se percebe ofensa a qualquer um dos valores do patrimônio jurídico da funcionária.

A Caesb insurgiu-se, ainda, contra o valor da indenização, que considerou "demasiadamente elevado", argumentando que sua fixação afronta o inciso IX do artigo 93 da Constituição Federal, bem como os artigos 186 e 932 do Código Civil Brasileiro. Por fim, disse que a condenação do 1º grau viola o caput e os incisos I, II e V do artigo 5º, caput do artigo 17 e parágrafo 1º da Constituição brasileira.

A relatora do processo, juíza Heloisa Pinto Marques, julgou improcedentes os argumentos da Caesb. Segundo ela, ficou provado que a transferência da reclamante ocorreu contra a sua vontade e em face de preferências político-partidárias, bem como que enquanto permaneceu em seu local de trabalho ficou sem executar serviços. A culpa da empregadora, por intermédio de seu gerente, também é incontroversa, pois o próprio relatório da empresa qualifica a atitude dele como assédio moral.

Para a juíza Heloisa Marques, o dano à imagem funcional e à vida pessoal da autora é compatível com os pressupostos da responsabilização civil por danos, quais sejam, ação ou omissão do agente, culpa do agente, relação de causalidade entre a ação ou omissão culposa deste e o dano experimentado pela vítima, e o dano real experimentado por ela. "A atitude da empresa de negar serviço à reclamante constitui uma das formas mais vexatórias com que se pode tratar um empregado: a de ficar parada durante o expediente diante dos colegas, que sempre a viram trabalhar, sendo humilhada de forma silenciosa", afirma.

De acordo com a relatora, o assédio moral ocorre quando chefes, gerentes, encarregados - pessoas que exercem função de liderança - abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa sobre seus subordinados, afetando sua auto-estima e a capacidade de reagir, pois, via de regra, necessitam do emprego para sobreviver: "O assédio moral se percebe pela

conduta de superiores hierárquicos prepotentes e arrogantes, que instalam clima de terror, promovendo perseguição, estabelecendo tarefas impossíveis em prazos exíguos ou excesso de tarefas, deslocando mesas de trabalho para locais isolados, rebaixando funções, criando boatos e críticas, fazendo deboche", enfatiza.

Segundo a juíza Heloisa Marques, tamanha é a repulsa ao assédio moral que o município de São Paulo editou a Lei 13.288/2002 para especificar e punir estes casos. Em seu artigo 1º, define o assédio moral como "todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário". No processo em questão, os fatos narrados foram considerados aptos a produzir seqüelas no âmbito psíquico e material, uma vez que foi afetada a estabilidade da fonte de subsistência da autora, que é ainda portadora de Lesão por Esforço Repetitivo.

A juíza relatou jurisprudência no sentido de coibir condutas que impliquem em assédio moral. Decisão do TRT da 2ª Região, em São Paulo, afirma que "é o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indeléveis nos trabalhadores que sofrem o assédio moral", e que "ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida".

Sobre a o valor da indenização, a juíza Heloisa Marques explica serem dois os sistemas para reparação dos danos morais: o tarifário, utilizado nos Estados Unidos, e o aberto, que atribui competência ao juiz para fixar o valor correspondente à satisfação da lesão. Neste caos, adotado pelo nosso ordenamento jurídico, o julgador subordina-se a parâmetros procedimentais, considerando a extensão espiritual do dano, a imagem do lesado e a intenção do autor que o causou, como meio de estabelecer, o mais objetivamente possível, a reparação aos direitos ligados à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. Baseada nestes critérios, a relatora manteve a condenação arbitrada pela 6ª Vara do Trabalho de Brasília, no valor de R\$56.883,00.

[← volta ao índice](#)

5.5.2. TRT-SP: denunciar assédio de patrão não é justa causa para demissão (RO 007771.2002.020.02.00-0)

Veiculada em 21.02.2005.

Fonte: PORTAL DO PODER JUDICIÁRIO - INFOJUS

A comunicação à autoridade policial de possível assédio sexual praticado pelo patrão não indica intenção de denegrir a imagem do empregador, nem pode ser utilizada como motivo para demissão por justa causa. Esta foi a decisão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP).

A ex-empregada de uma empresa de brindes ingressou com ação trabalhista na 20ª Vara do Trabalho de São Paulo questionando sua demissão por justa causa.

De acordo com a ação, a reclamante teria comparecido à 7ª Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher e registrando boletim de ocorrência de assédio sexual por parte do proprietário da empresa. Ao tomar conhecimento, a empresa demitiu a funcionária por justa causa, alegando "ato lesivo da honra ou da boa fama" praticado contra o empregador (art. 482, "k", CLT).

A empresa afirmou que a denúncia de assédio teria sido "uma represália" pela demissão da mãe da reclamante e que a conduta da empregada teria sido caluniosa.

A 20ª Vara deu razão à reclamante. A empresa recorreu da decisão ao TRT-SP.

De acordo com o relator do Recurso Ordinário no Tribunal, juiz Francisco Ferreira Jorge Neto, a reclamante não mencionou a ninguém a respeito do assédio sexual, ao menos, no local de trabalho.

"A reclamada só ficou sabendo do boletim pelas suas investigações, o que vem a corroborar o argumento de que não houve a intenção deliberada da reclamante em denegrir a imagem do proprietário da empresa", entendeu o relator.

Para o juiz Francisco, "a justa causa exige o fator subjetivo, ou seja, a intenção deliberada por parte do empregado em denegrir a imagem do empregador. Não há provas nos autos".

"O fato de a reclamante comparecer perante a autoridade judicial e expor os fatos, a priori, não indica nenhum intuito de denegrir essa imagem. Em contra-partida, o que é inaceitável é a atitude discriminatória do empregador, o qual, diante do conhecimento dessa comunicação, procedeu à dispensa por justa causa", afirmou o juiz relator". Para ele, a empresa, no mínimo, deveria "aguardar a solução posta no citado incidente junto ao órgão policial".

Os juízes da 4ª Turma acompanharam o voto do relator e determinaram à empresa o pagamento das verbas trabalhistas devidas pela demissão sem justa causa.

5.5.3. TRT-SP: "cantada" pode dar demissão por justa causa (RO 02241.2001.291.02.00-0)

Veiculada em 14.02.2005.

Fonte: PORTAL DO PODER JUDICIÁRIO - INFOJUS

Pode ser demitido por justa causa o empregado que dirige gracejos com cunho nitidamente sexual às colegas de trabalho. Este é entendimento da Vara do Trabalho de Franco da Rocha (SP) confirmado pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP).

O ex-empregado de um restaurante em Franco da Rocha ingressou com ação na Vara do Trabalho do município, contestando sua demissão por justa causa e reclamando outras verbas trabalhistas devidas pela rescisão do contrato de trabalho.

De acordo com o processo, o restaurante justificou que o ex-empregado - que trabalhava como chapeiro - foi dispensado por ter assediado sexualmente outras funcionárias. Duas testemunhas na ação afirmaram que o reclamante havia tocado os seios delas e que, freqüentemente, dirigia-lhes gracejos com conotação sexual.

Para o juiz do trabalho Mauro Schiavi, da Vara de Franco da Rocha, o comportamento do reclamante não se enquadra como assédio sexual, mas sim com "incontinência de conduta" que se configura como "incompatível com a moral sexual do ambiente de trabalho".

"O assédio sexual sob os moldes do direito penal, artigo 216-A, da CLT não restou configurado, porquanto o reclamante não tinha posição de superioridade hierárquica com as 'assediadas'", explicou o juiz.

De acordo com o magistrado, "os delitos contra os costumes são chamados delitos clandestinos, porquanto, na quase totalidade das vezes, são praticados sem a presença de outras pessoas no local. Somente autor e vítima sabem o que realmente aconteceu".

O juiz Schiavi esclareceu que, embora o chapeiro tenha tentado desqualificar o depoimento das testemunhas apresentadas pelo restaurante alegando "inimizade com o reclamante e interesse na causa", seus depoimentos não podem ser descartados, pois, na esfera trabalhista, "a coerência da palavra da vítima tem grande relevância no apurar do delito ou incontinência de conduta".

Mantida a justa causa, o juiz não concedeu ao reclamante o aviso prévio, a multa de 40% sobre o FGTS, as férias proporcionais acrescidas de um terço, o 13º salário proporcional e a liberação de guias para saque do FGTS e indenização pelo seguro-desemprego. Entretanto, a sentença determinou que o restaurante pague ao chapeiro outras verbas rescisórias, tais como férias vencidas e saldo de salário.

A 5ª Turma do TRT-SP manteve integralmente, em grau de recurso, a decisão de 1ª instância.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

5.6. "Site" CIBERAMERICA – El Portal Iberoamericano (www.ciberamerica.org)

El gobierno mexicano lanza una campaña contra el acoso sexual.

Veiculada em 13 de marzo de 2006.

El gobierno de México se ha puesto manos a la obra en su lucha contra el acoso sexual. Para ello ha diseñado una campaña polémica y atractiva a partes iguales. Los anuncios pueden verse en la televisión y en anuncios por todas las ciudades del país.

'Ninguna mujer debe ser tratada como un objeto. El acoso sexual es denigrante y un delito'. Así reza el eslogan de los anuncios de televisión que el gobierno de México ha creado como parte de una campaña contra el acoso. La promoción incluye también el despliegue de carteles en la calle, en la red de transporte público y en la radio.

Patricia Espinosa, presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, promotores de la campaña, asegura que el propósito es conseguir que se 'visibilice la problemática' para prevenir la incidencia del acoso sexual. Los anuncios están hechos con muñecas inflables lo que, a juicio de Espinosa 'traerá polémica pero nuestro objetivo es que se tome conciencia'.

[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)