

## **DO ASSÉDIO MORAL**

Autora: Sandra Cristina Floriano Pereira de Oliveira Sanches, a autora é procuradora do município de Diadema, graduada pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, pós-graduada em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, em Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Administrativo pelas Faculdades Integradas de Jacarépagua.(florianosandra@hotmail.com).

**Resumo:** O presente trabalho apresenta alguns aspectos relevantes sobre assédio moral, em especial requisitos para sua configuração e a apresentação de alguns casos específicos demonstrando que os métodos adotados por empresa para motivação dos empregados podem gerar sérios danos psíquicos aos empregados. Será abordado, também os motivos pelos quais a empresa é responsável pelos danos causados a seus empregados em razão da prática de assédio moral entre colegas de trabalho ou entre superior hierárquico e seu subalterno.

**Palavras chaves:.** Assédio moral, dano, reparação, depressão, vexatória, responsabilidade, empregador, empregado, repetidas, colegas, trabalho, superior hierárquico.

### **Introdução.**

Certas atitudes de funcionários de empresas começaram a chamar a atenção de Sindicatos de Classe, Ministério Público, entre outros, vez que o número de empregados com depressão, e casos de suicídios aumentaram sensivelmente nos últimos anos.

A depressão, doenças psíquicas ou ainda mortes de empregados conseqüentemente geram concessão de benefícios previdenciários, pensão por morte,

entre outros, e o aumento deste leva a sociedade como um todo investigar a causa de tantos casos como estes.

O estudo da evolução das relações trabalhistas tem demonstrado que o abuso, o rigor excessivo do empregador para com os empregados sempre foi uma questão de estudo e principalmente de edição de normas de proteção ao trabalhador, inclusive de âmbito internacional.

A Convenção Coletiva 155 de 1981 da OIT – Organização Internacional do Trabalho dispõe sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, esta convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal 1.254/94.

De acordo com o artigo 3º desta norma, o termo saúde deve ser entendido como afecções decorrentes do trabalho, incluindo elementos físicos e mentais que estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.

Esta norma trata de assédio moral coletivo, objeto de estudo por outras organizações, em especial pela a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000 da União Européia.

Podemos ainda citar a Resolução A5-0283/2001, do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)), publicada no Jornal Oficial C 77 E, de 28 de março de 2002, a qual constatou que o assédio constitui um risco potencial para a saúde, que frequentemente leva a doenças relacionadas com o stress.

No Brasil há um acentuado crescimento de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho pleiteando reparação de danos por assédio moral, levando, inclusive, o Ministério do Trabalho e Emprego a editar uma cartilha sobre o tema.

E por ser um tema que tem gerado muitos debates em nossos tribunais, este trabalho abordará alguns aspectos relevantes.

## **DA CONCEITUAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

Não existe no Brasil uma legislação que conceitue assédio moral, razão pela qual se busca na área da psicologia elementos para sua conceituação.

Estudos acerca do fenômeno nas relações de trabalho foram objeto de investigações por Heinz Leyman, pesquisador na área de psicologia do trabalho, seus trabalhos difundiram o tema por toda a Europa.

Marie-France Hirigoyen, psicanalista e vitimóloga, foi uma das primeiras estudiosas a alertar acerca do assédio moral nas relações de trabalho, publicou a obra “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”, e em sua obra definiu assédio moral como,

toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho.

Sergio Gamonal e Pamela Prado definem o assédio moral como:

processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório.

Márcia Novaes Guedes apresenta dois aspectos essenciais para configuração do assédio moral:

dois aspectos essenciais: a regularidade dos ataques – trata-se de uma violência sistemática e que dura um certo tempo – e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho.

A Constituição Federal do Brasil prevê no inciso X, do artigo 5º, o direito a dignidade humana declarando invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, fixando que aquele que violar este direito fundamental estará sujeito a reparar o dano seja ele moral ou material. Confira-se.

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

(...)

Certo é que o simples melindre, ou uma brincadeira de mau gosto praticada uma só vez por colegas de trabalho não será o bastante para configurar o assédio moral, tanto a jurisprudência como a doutrina afirmam que o assédio moral resulta de uma conduta dolosa e abusiva, de tal modo que afete a dignidade psíquica do trabalhador, referida conduta se dá de forma reiterada, com o objetivo de excluir o assediado, diminuindo-lhe, expondo-o a situações humilhantes durante a jornada do trabalho e no desempenho de suas funções. Confira-se.

DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - Requisitos - 'assédio moral'. Caracterização. O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego' (CF. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra intitulada 'Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace'). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.' (TRT 3ª R. - RO 01292.2003,057.03.00.3 - 2ª T. - Relª Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG 11.08.2004 - p. 13). Nas lições de MAURO VASNI PAROSKI, no assédio moral 'há uma comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinado. A pessoa atacada é posta na condição de debilidade, sendo agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, de forma sistemática, geralmente por um período de tempo relativamente longo, tendo por objetivo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num processo que é visto pela vítima como discriminatório' (in Assédio moral no trabalho. Curitiba: O Trabalho, fascículo n.º 117, novembro/06, p 3.596).” (TST-RR-453400-46.2008.5.09.0020)

INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA OFENSA – AUSÊNCIA DE PROVA – INVIABILIDADE DA PRETENSÃO. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou

degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho (...)) (TRT 15ª REGIÃO Nº. 00954-2008-044-15-00-0)

EMENTA: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil).” (TRT da 3ª Região – 00181201405103004-RO).

O assédio moral possui mais de uma forma de ser cometido, podemos dizer em modalidades, podendo se dar na forma horizontal, vertical ou mista.

Dizemos que o assédio moral é vertical quando os envolvidos ocupam diferentes níveis hierárquicos, ou seja aquele assédio praticado pelo chefe contra o seu subordinado. Esta é a prática mais comum de assédio, e tem sido denominado de assédio moral vertical descendente.

Porém nem sempre o assediado é o subalterno, muitas vezes podemos verificar que o assediado é o chefe pelos seus subordinados, e a esta modalidade dá-se o nome de assédio moral vertical ascendente. Vamos imaginar que dentro de um grupo de empregados um é promovido à chefia. Em razão de ciúmes, entre outros sentimentos, os demais colegas iniciam a prática de atos tendentes a prejudicá-lo com a intenção de que o mesmo seja demitido, por exemplo, de tal forma que traga à vítima uma desordem psicológica, como isolamento, depressão, entre outros.

O assédio moral horizontal é aquele praticado entre empregados com mesmo nível hierárquico, ou seja inexistente relação de subordinação. Muitas vezes esta modalidade ocorre em razão de um apelidar o outro exatamente por algo que o assediado detesta. Confira-se.

DANO MORAL. APELIDO DEPRECIATIVO. "Merece reproche e condenação por danos morais a empresa, quando superior hierárquico aproveita-se dessa condição para humilhar empregado seu subordinado, através de epítetos depreciativos.(TRT-5 - RO: 610005420055050133 BA 0061000-54.2005.5.05.0133, Relator: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 06/07/2007).

## **DOS REQUISITOS PARA CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL**

Os conceitos trazidos no item anterior já nos traz uma série de elementos caracterizadores do assédio moral.

Existem situações em que os empregados suportam humilhações, afrontas, constrangimentos, rebaixamento, xingamentos, vexame, muitas vezes de forma sutil, por exemplo, a exigência de metas absurdas, acompanhada de comentários sobre o mau desempenho do empregado, podem desencadear um processo de isolamento e depressão irreversíveis, sujeitos à reparação de danos.

Há de se considerar que existe uma linha muito tênue entre o limite da cobrança do trabalho realizada pelo empregador, dentro do seu poder diretivo, e a prática de assédio moral, um exemplo que podemos citar é a fixação tarefas impossíveis de serem cumpridas.

Num primeiro momento pode parecer um mero exercício do poder diretivo do empregador, porém as cobranças que o empregador se utiliza para que tais exigências sejam cumpridas, se demasiadamente exageradas poderá ser configurado assédio moral.

A revista íntima de empregados é pratica odiosa, é possível a revista de bolsas, sacolas que estão em poder dos empregados, desde que não existe contato físico, sob pena de ser caracterizada como assédio moral. Confira-se.

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. Demonstrado o assédio moral ao reclamante, decorrente da postura excessiva de seu superior hierárquico na busca do cumprimento de metas, sob a ameaça de dispensa, resta configurado o abalo moral e psíquico a ensejar a reparação. Intactos, assim, os artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. R\$ 20.000,00. A quantia estabelecida como indenizatória guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado, tem o condão de compensar o sofrimento da vítima e de inibir a reiteração da prática pela reclamada, bem como se pautou na capacidade econômica da reclamada, considerando o seu grande porte. Observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há justificativa para a intervenção deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DEFERIMENTO COM BASE

APENAS NA SUCUMBÊNCIA . Em se tratando de lide decorrente da relação de trabalho, não há possibilidade de se deferir os honorários advocatícios, com base unicamente no art. 133 da Constituição Federal, sendo necessário o preenchimento dos requisitos da Lei nº 5.584/70, c/c a Súmula 219, I/TST. No caso dos autos, não há assistência pelo sindicato representativo da categoria da reclamante, motivo pelo qual são indevidos os honorários. Recurso de revista conhecido e provido .(TST - RR: 16270920115040231, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014).

REVISTA ÍNTIMA. ILICITUDE. DANO MORAL CONFIGURADO. APLICAÇÃO À TODOS OS TRABALHADORES. HOMENS E MULHERES. ISONOMIA. O reconhecimento constitucional do direito à intimidade e à privacidade, enquanto esferas atreladas à personalidade do humano, impõe que seja aplicável o artigo 373-A, VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, a todos os trabalhadores, sem qualquer restrição normativa quanto ao gênero ou forma de vinculação ao sistema produtivo. A prática empresarial de fiscalização por meio de revista íntima é abusiva, acarretando grave 373-A, VI da CLT) quanto do trabalhador, o que gera o dever de compensar o dano moral sofrido.(TRT-1 - RO: 01578009820085010021 RJ , Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 24/09/2014, Sétima Turma, Data de Publicação: 08/10/2014).

Os comportamentos que tipificam o assédio moral são atos dolosos como de perseguição ostensiva, ou ainda que provoque uma tortura psicológica destinada a golpear a auto estima do empregado, visando forçar sua demissão, ou ainda apressar sua dispensa, como por exemplo sobrecarregar o empregado com tarefas inúteis, sonegar-lhe informações com a intenção de prejudicá-lo, transformar o seu contrato de trabalho em um contrato de inação atingindo diretamente a dignidade humana do empregado, vez que a função social do contrato de trabalho é atividade laboral, pela qual o empregado se sente ativo, útil. Não é por outra razão que o contrato de trabalho é considerado como fonte da dignidade humana.

Assim sendo podemos dizer que o ato praticado pelo assediador é sempre doloso, acrescenta-se a este elemento o abuso de poder e a manipulação praticadas de forma reiterada, ao longo do contrato de trabalho, de sorte que um ato isolado dificilmente será considerado para a tipificação de assédio moral.

Outro elemento é que estes atos tenham o poder de abalar emocionalmente o empregado levando-o a um quadro de depressão, isolamento, por vezes ao suicídio. Portanto, é necessário que exista um nexo de causalidade entre ato do assediador e o dano sofrido pelo assediado.

## ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS NO CONTRATO DE TRABALHO

A prática de assédio moral traz consequências para o contrato de trabalho, pois o empregador poderá requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho com

fundamento no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, alegando infração cometida pelo empregador. Confira-se.

art. 483 - o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (incluído pela lei nº 4.825, de 5.11.1965).

A conduta abusiva pode se dar por meio de gesto, palavra, escritos, comportamento, entre outros, desde que seja intencional e frequentemente, e tenha o potencial de ferir a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são: dar ao trabalhador instruções confusas e imprecisas com a finalidade de dificultar o seu trabalho, atribuir erros imaginários ao trabalhador, exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes, exigir sobrecarga de tarefas, ignorar a presença do trabalhador deliberadamente, fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público, impor horários injustificados, retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho, agressão



física ou verbal, quando estão sós o assediador e a vítima, revista vexatória, restrição ao uso de sanitários, ameaças, insultos.

Por todo exposto neste estudo, resta claro verificar que o assédio moral se encaixa perfeitamente nas hipóteses de infração patronal elencadas no artigo 483 da CLT, ensejando a rescisão indireta do contrato cumulada com perdas e danos.

Há de considerar que, ainda que a prática reiterada de assédio moral se dê entre colegas, ou seja assédio horizontal, a responsabilidade indireta será da empresa por força do disposto no artigo 932, III do Código Civil, combinado com artigo 933 do mesmo diploma legal, isto porque cabe ao empregador a fiscalização das atividades dos seus empregados, bem como zelar pela harmonia no ambiente do trabalho.

Diz o artigo 932 do CC, em seu inciso III, que o empregador é responsável pelos atos praticado por seus empregados, serviçais e prepostos, que cause danos a outrem, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. O artigo 933 do mesmo diploma adjetiva a responsabilidade do artigo 932 do CC como objetiva.

Desta forma, uma vez que cabe ao empregador vigiar e corrigir todos os atos de seus empregados, caberá à empresa responder de forma objetiva pelos danos ocorridos dentro do ambiente de trabalho às vítimas de assédio moral.

O empregador tem o dever de vigiar e manter um ambiente de trabalho sadio, e deparando-se com empregados que assediam os demais, deverá tomar atitudes que vão da advertência verbal à rescisão por justa causa. Desta forma, é proibido o empregador se omitir, ficar inerte a situações desta ordem.

Cabe salientar que embora a empresa responda civilmente pelos danos decorrentes de assédio moral ocorridos no ambiente de trabalho, terá ela direito de regresso contra o assediador para reaver os valores despendidos para a reparação de danos suportada;

Para tanto, a empresa poderá tomar duas medidas, a primeira com base no artigo 70 do CPC, denunciar o assediador à lide, e assim nos mesmos autos poderá executar os valores despendidos para o pagamento de danos morais; ou ajuizar ação própria de reparação de danos contra o assediador.

A ação pleiteando reparação por dano morais e a ação de regresso da empresa contra o assediador são de competência da Justiça do Trabalho, podendo o empregador.

O empregador poderá com fulcro no artigo 462 da CLT, descontar do salário do empregado os valores destinados à reparação de danos. Diz referido artigo que é vedado o empregador efetuar descontos no salário do empregado, salvo em caso de dano causado pelo empregado, quando então, este desconto será considerado lícito. Para tanto, é necessário que se preencha um dos seguintes requisitos: a) que esta possibilidade tenha sido acordada, e para tanto basta que uma cláusula do contrato de trabalho prevja tal desconto, ou b) na ocorrência de dolo.

**Art. 462** - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

**§ 1º** - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

O assédio moral é ato doloso do assediador, o qual pretende humilhar, isolar o assediado, entre outras intenções, portanto, embora não exista no contrato de trabalho cláusula contratual prevendo a possibilidade de desconto no salário do prejuízo suportado pela empresa em razão da reparação de danos que foi obrigada a suportar por atos do assediador, é possível o desconto, vez que neste caso, a ação dolosa é aceita para que estes descontos se realizem.

Outra medida que poderá ser adotada pela empresa é a rescisão de contrato de trabalho do assediador por justa causa nos termos do artigo 482 da CLT, em especial pela alínea b e j, ou seja incontinência de conduta e mau procedimento, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, a inconveniência de hábitos e costumes, a imoderação de linguagem ou de gestos, ocorre, em especial, quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito

aos colegas de trabalho e à empresa. Como se vê, está previsto neste artigo tanto o assédio moral como o assédio sexual.

O Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a descrição pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

Assim sendo, o empregador está respaldado por lei a retirar do ambiente do trabalho empregados que assediam os demais colegas de trabalho, medida esta que deverá ser tomada, até mesmo para coibir novas práticas de assédio.

## **PRÁTICAS ABUSIVAS QUE FORAM OBJETO DE PUBLICAÇÃO NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO, EM ESPECIAL INTERNET.**

Há casos famosos de assédio moral camuflado numa prática de incentivo a cumprimento de metas entre outros. Confira-se.

### **Assédio Moral na Empresa francesa Orange-France Telecom:**

Dez trabalhadores da Orange-France Telecom cometeram suicídio desde o início do ano. "Quase tanto como durante todo o ano de 2013", alertou esta terça-feira o Observatório sobre stress e mobilidade forçada criado por sindicatos da empresa (CFE-CGC e SUD), [citado](#) pelo Le Monde.

Segundo este observatório, que surgiu pouco antes do início da onda de suicídios que atingiu o grupo entre 2007 e 2009, a morte dos trabalhadores da Orange-France Telecom é motivo de "grande alerta", já que sugere uma aceleração "bastante surpreendente", face aos 11 casos registados durante todo o ano de 2013.

A maioria dos suicídios "tem uma relação explícita com o trabalho", avançou o Observatório sobre stress e mobilidade forçada. Oito em cada dez suicídios relacionam-se, de facto, com a realidade laboral, segundo [precisou](#) o jornal online francês Mediapart.

Entre 2007 e 2009, a France Telecom foi palco de uma série de suicídios: 35 em dois anos. À época, o ex-CEO da France Telecom, Didier Lombard, afirmou que a vaga de suicídios era uma "moda", causando indignação entre os trabalhadores e organizações sindicais. Em 2011, este responsável acabou por demitir-se, sendo indiciado um ano mais tarde por assédio moral.(...) fonte. <http://www.esquerda.net/artigo/nova-vaga-de-suic%C3%ADdios-na-france-telecom/3180>, data da captura 16/06/2015 às 17:12hs.

#### Assédio moral, Samsung Campinas:

Antes de ser processada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que cobra R\$ 250 milhões de indenização devido a problemas de saúde gerados a seus empregados na fábrica da Zona Franca de Manaus (AM), a Samsung já havia entrado na mira do órgão federal por conta de denúncias de agressão física e verbal em sua segunda planta industrial no país, localizada em Campinas, no interior de São Paulo. Em setembro de 2011, a companhia sul-coreana aceitou pagar uma indenização de R\$ 500 mil por danos morais coletivos e assinou um acordo com a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região comprometendo-se a acabar com a prática de assédio moral na fábrica – o que pôs fim ao processo judicial. Fonte: <http://reporterbrasil.org.br/2013/08/denuncia-de-assedio-moral-na-samsung-de-campinas-e-monitorada-pelo-mpt/>, data da captura 16/06/2015 às 17:20hs.

#### Assédio Moral, Ambev — Companhia Brasileira de Bebidas:

Ambev — Companhia Brasileira de Bebidas foi condenada a pagar R\$ 1 milhão de indenização por assédio moral coletivo. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Rio Grande do Norte), que considerou que a empresa praticava o assédio contra os empregados que não atingiam a cota de vendas. A indenização deve ser paga para o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

A ação por dano coletivo foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que apontou a prática de condutas atentatórias à dignidade dos trabalhadores. Segundo o MPT, os trabalhadores que não atingissem as metas de vendas eram punidos e obrigados a passar por situações vexatórias, como o impedimento de sentarem durante as reuniões, a obrigação de dançar na frente dos outros e de usarem camisas com dizeres ofensivos.

## BIBLIOGRAFIA

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. El Mobbing o Acoso Moral Laboral. Chile: Lexis Nexis, 2006. GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: Ed. LTr,

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2 ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 32.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano/ Marie-France Hirigoyen; tradução de Maria Helena Kühner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

### SITES VISITADOS:

<http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>

<http://diegofalciereira.jusbrasil.com.br/artigos/168434357/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabaho>

<http://jus.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadores-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho#ixzz3cmUcbRWY>

<http://jus.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadores-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho#ixzz3cmUSxlmY>

<http://jus.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadores-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>

### VIDEOS:

Unieducar, vídeo aula, curso sobre Assédio Moral nas Relações de Trabalho