



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 21 de Dezembro de 2011 - ANO IV- Nº 547

CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

INPI: Registro de patentes e marcas fica mais caro em janeiro

VALOR ECONÔMICO (BÁRBARA POMBO) - Depois de mais de dois anos estáveis, os preços de registro de marcas e patentes no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) sofreram um reajuste médio de 20% e passam a ser aplicados a partir de 1º de janeiro. Os valores da maioria dos 177 serviços foram corrigidos apenas para recompor a inflação de pouco mais de 14% acumulada desde junho de 2009 - data do último ajuste. Outros, entretanto, tiveram aumentos superiores a 100%, como uma medida do órgão para ganhar produtividade e eficiência.

Fundamental para a obtenção da patente, o exame de invenção sofreu um reajuste entre 100% e 400% para patentes que contenham mais de dez reivindicações, que são os pedidos de proteção de determinada parte da inovação. Até esse número o preço é de R\$ 440,00. Para cada reivindicação adicional é cobrado um valor extra que varia agora entre R\$ 75,00 para pedidos com até 15 reivindicações e R\$ 375,00 para exames com mais de 31 reivindicações (veja tabela abaixo). Isso quer dizer que uma empresa que antes pagava cerca de R\$ 2,3 mil para análise de um registro com 31 reivindicações, desembolsará agora R\$ 8,3 mil.

De acordo com o presidente do INPI, Jorge Ávila, o reajuste é um realinhamento com a sistemática de cobrança de taxas internacional e visa equilibrar a balança entre a arrecadação e o volume de trabalho dos examinadores. "Valores iguais [entre patentes simples e extensas] produzem uma divisão injusta entre os usuários", diz. Além disso, Ávila afirma que o número elevado de reivindicações gera uma "complexidade excessiva" que, além de demandar mais examinadores e tempo de trabalho, prejudica aqueles que querem produzir tecnologia não protegida. "Não há justificativa para exprimir tudo que inventou com esse número de reivindicações. A análise deve ser consistente, para verificar se não há redundância entre os pedidos e se há solidez jurídica", diz. "Socialmente também é ruim, porque a qualidade da patente cai, o que pode gerar insegurança jurídica para quem investe em tecnologia e inovação."

Para advogados especialistas em propriedade intelectual, a intenção é desestimular e até mesmo coibir as empresas de pleitearem uma quantidade excessiva de reivindicações. "Pedidos de patente amplos não deixam espaço para outra empresa cobrir espaço deixado em branco. Isso inibe a inovação da indústria, o que não é interesse do governo", diz Rana Gofain, sócio do escritório Daniel Advogados.

Segundo Wilson Pinheiro Jabour, do escritório Salusse Marangoni Advogados, o INPI tem um problema porque o acréscimo de dificuldade da análise de patentes extensas não é linear com a tabela porque o órgão não pode cobrar por hora de trabalho. "Já vi patentes da área de biotecnologia com mais de 300 reivindicações. É custoso em termos de técnicos. Mas há outro enfoque, que é a queda de braço, que sempre vai existir, entre o titular da invenção e o interesse público de que exclusividade seja limitada ao que a patente traz realmente de inovação", diz.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

O custo para ajuizar recursos administrativos contra o indeferimento de um pedido de patente quase triplicou. O aumento foi de cerca de 163%, passando de R\$ 540,00 para R\$ 1.400,00. Segundo Ávila, uma patente é analisada por um examinador, enquanto são alocados três profissionais para os recursos. "Ou seja, há três vezes mais gastos de recursos", afirma Ávila. De acordo com o advogado Rana Gofain, o aumento da taxa do recurso pode ser interpretado como um "re-exame" do pedido de patente. "Portanto, a taxa do serviço tem que ser cara."

O presidente da Associação Brasileira da Propriedade Intelectual (ABPI), Luiz Henrique do Amaral, critica o fato de o INPI não poder gastar diretamente o que arrecada. Os recursos gerados pelo órgão são repassados ao Tesouro Nacional, que distribui o dinheiro de acordo com o orçamento aprovado. "O governo faz esforços, concedendo crédito para pesquisas, incentivando o desenvolvimento tecnológico, o que no fim da linha significa pedidos de patente. O fato é que os recursos não são convertidos para melhorias da estrutura do INPI", diz. "É crucial que o dinheiro pago a mais se reverta em benefícios aos usuários do sistema."

Serviços pela internet terão desconto

VALOR ECONÔMICO - Uma novidade da nova tabela de preços do INPI é o desconto nos serviços protocolados pela internet. Para depositar um pedido de patente eletronicamente será cobrado R\$ 175,00, enquanto que em papel o preço sobe para R\$ 235,00. De acordo com o presidente do órgão, Jorge Ávila, o espaço para requerer proteção de invenções estará disponível a partir de 1º de março no site do órgão.

O incentivo ao uso do meio eletrônico está em consonância com a meta do órgão de reduzir em 20% o tempo de espera para a análise dos pedidos de patentes. Atualmente, o chamado "bag log" é de 7,5 anos, em média. Em países como Japão e Coreia do Sul, o tempo varia entre três e quatro anos. "Isso vai nos permitir otimizar o processamento dos exames, retirar prontamente da fila aqueles que não atendem requisitos formais", diz Ávila. Hoje, cerca de 170 mil solicitações aguardam avaliação.

Outra medida para melhorar a eficiência do órgão é a contratação de 160 novos examinadores entre abril e maio de 2012 e outros 228 no início de 2013. "Já temos um processo de seleção em curso", afirma Ávila. Com isso, a meta é que cada examinador analise 70 pedidos de proteção de invenção ao ano. Hoje, a proporção é de 150 depósitos para cada profissional.

Segundo Ávila, os ganhos de produtividade são necessários diante do crescimento de solicitações de registro nos últimos anos. De acordo com dados que serão divulgados pelo INPI nesta semana, em 2011 o número de pedidos de patentes bateu recorde. Foram depositadas mais de 30 mil solicitações, enquanto no em 2010 foram 28 mil. A estimativa é a de que em 2014 o volume de pedidos atinja 50 mil depósitos. Os requerimentos de registro de marcas também superaram o número do ano passado. Foram 140,8 mil pedidos neste ano ante 129 mil em 2010.

Nova lei amplia área de atuação do Inmetro

VALOR ECONOMICO (GUILHERME SERODIO) - Sancionada na semana passada pela presidente Dilma Rousseff, a Lei 12.545 determina um papel mais ativo ao Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Tecnologia (Inmetro) no combate a práticas enganosas de comércio, de acordo com o presidente da instituição, João Jornada. A nova lei, que também acrescentou a palavra tecnologia ao nome da instituição, permite que o Inmetro passe atuar ao lado da Receita Federal para evitar a entrada de produtos estrangeiros que não atendam a requisitos técnicos estabelecidos pela regulamentação brasileira.

Na prática, a Receita Federal poderá solicitar o apoio do Inmetro para fazer as análises técnicas e aferir a qualidade dos produtos importados *in loco* nas áreas de alfândega antes do desembaraço alfandegário. Antes, a fiscalização era feita pela própria Receita. "O que se ganha com isso é velocidade", afirma o presidente do Inmetro. De acordo com ele, o órgão tem o prazo regulamentar de 60 dias para realizar a anuência de um produto estrangeiro.

Jornada descarta que a medida possa ser usada para proteger a indústria nacional. "O tratamento dado a produtos nacionais ou importados é igual e não poderia ser diferente. A ideia não é atrasar nada. Nosso objetivo é ajudar", diz o executivo.

O Inmetro não vai fazer esse trabalho sozinho, explica Jornada. O órgão conta com o apoio dos Institutos de Pesos e Medidas (Ipems) estaduais nas atividades de fiscalização, parceiros que também "vão estar envolvidos nesse processo de apoio à Receita Federal".

Para Jornada, o novo papel do Inmetro "é importante neste momento em que o Brasil é desafiado por produtos importados de baixa qualidade". Segundo o presidente do instituto, por trás da decisão do governo federal está o alto nível de sofisticação da indústria internacional. "A cada momento o mercado lança produtos novos e esta análise de qualidade torna-se muito mais complexa", afirma Jornada.

Segundo ele, a instituição "se prepara para uma atuação muito mais abrangente" e se insere "no cerne do Plano Brasil Maior de apoio à inovação e à competitividade da indústria brasileira". Na avaliação do presidente do órgão, a medida "estabelece uma capacidade de concorrência mais igualitária para produtos locais".

A nova lei estabelece ainda a possibilidade do Inmetro exercer poder de polícia administrativa em casos que previnam a prática enganosa de comércio para produtos estrangeiros ou nacionais - o que o permite expedir regulamentos ou recolher produtos. A instituição já tinha essa prerrogativa no que diz respeito a questões como segurança dos produtos, proteção da vida e da saúde humana e proteção do ambiente.

O Inmetro ganhou também a capacidade de conceder bolsas de pesquisa para atrair pesquisadores e reforçar seu quadro de profissionais. Os valores e prazos das bolsas ainda não foram definidos, mas Jornada aposta que serão semelhantes aos oferecidos pelos grandes institutos de pesquisa do país. Com as bolsas, ele acredita que o Inmetro possa se tornar "uma agência altamente competitiva na área científica".

CCJ aprova extinção de contribuição de 10% sobre FGTS em caso de demissão sem justa causa

AGÊNCIA CÂMARA - A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprovou na terça-feira (13) proposta que extingue, a contar de 1º de janeiro de 2010, a contribuição social devida pelo empregador em caso de

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

demissão sem justa causa. A contribuição tem alíquota de 10% sobre o valor dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) devidos durante a vigência do contrato de trabalho, acrescida das remunerações aplicáveis aos saldos das contas.

A contribuição foi criada em 2001 (LC 110/01) para pagar parte das despesas do governo com a ressarcimento aos trabalhadores pelas perdas nas contas do FGTS pelos Planos Verão e Collor 1, em 89 e 90. Ao todo, calcula-se que o ressarcimento tenha custado R\$ 55 bilhões. A maior parte, relativa aos trabalhadores que fizeram acordo com a Caixa Econômica Federal, terminou de ser paga em janeiro de 2007.

A comissão seguiu o voto do relator, deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), pela constitucionalidade e juridicidade do Projeto de Lei Complementar 378/06, do deputado Antonio Carlos Mendes Thame (PSDB-SP); e do substitutivo da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público. A CCJ também aprovou emenda da Comissão de Finanças e Tributação, para que a extinção da contribuição comece em 1º de janeiro de 2010 e o PLP 46/11, do deputado Laercio Oliveira (PR-SE), que tramita apensado.

O projeto original de Mendes Thame fixa em cinco anos o prazo de vigência da contribuição - que terminaria em outubro de 2006, mas não diz o que será feito com as contribuições pagas depois disso. O substitutivo aprovado na Comissão de Trabalho determina simplesmente a extinção da contribuição.

TRAMITAÇÃO : A proposta tramita em regime de prioridade e segue agora para o Plenário. O texto já foi aprovado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Finanças e Tributação.

Projeto aumenta aplicação de recursos em vagas gratuitas no Sistema S

AGÊNCIA CÂMARA - A Câmara examina o Projeto de Lei 1772/11, do deputado Chico Lopes (PCdoB-CE), que altera o patamar de aplicação de recursos em vagas gratuitas, a partir de 2015, no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), no Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (Senai), no Serviço Social do Comércio (Sesc) e no Serviço Social da Indústria (Sesi). Pela proposta, cada um desses serviços deverá aplicar 50% da receita de Contribuição Compulsória Líquida em educação profissional e tecnológica, a partir de 2015, em vagas gratuitas. A prioridade das vagas, preenchidas por seleção pública, é para estudantes egressos da rede pública de ensino, com idade entre 16 e 28 anos.

O autor lembra que, em 2008, o governo federal e o chamado Sistema S negociaram um acordo de ampliação das vagas gratuitas. Pelo acordo, Senai e Senac comprometeram-se a vincular, progressivamente, 2/3 de sua receita líquida de contribuição compulsória para garantir o incremento da oferta de vagas gratuitas até 2014. Já o Sesc e o Sesi comprometeram-se a vincular 1/3 da receita.

Lopes ressalta que, recentemente, o Ministério da Educação registrou os resultados e as expectativas geradas a partir do acordo. Senai e Senac somavam, em 2009, 87 mil matrículas de cursos de nível técnico, sendo 22 mil gratuitas. A projeção é que, em 2014, a oferta gratuita de cursos de nível técnico alcance 55 mil matrículas.

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

“Nossa proposta é institucionalizar esse processo de mudança, alterando o patamar de aplicação de recursos em vagas gratuitas a partir de 2015, posto que a progressividade prevista no acordo de gratuidade negociado entre governo e Sistema S se encerra em 2014”, afirma.

A proposta altera os decretos-lei 4048/42, que criou o Senai; 8621/46, que criou o Senac; 9403/46, que criou o Sesi; e 9853/46, que criou o Sesc.

TRAMITAÇÃO: A proposta tramita em caráter conclusivo e será analisada pelas comissões de Educação e Cultura; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Assédio moral no trabalho: elementos configuradores

Sidney Gonçalves da Silva – in Jus Navigandi – Ano 16, nº3075

INTRODUÇÃO: O presente trabalho não pretende esgotar o assunto sobre os aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho. Buscamos analisar separadamente os elementos configuradores do fenômeno para proporcionar meios para discussões e ponderações mais frequentes.

Apesar de o assédio moral poder ocorrer em diversos ambientes de interação humana, abordaremos, neste estudo, somente aqueles ocorridos em ambiente de trabalho. Contudo, notaremos que alguns dos elementos configuradores aqui analisados podem fazer parte de outras modalidades de assédio. Esperamos que este trabalho possa auxiliar em pesquisas futuras

CONCEITO: A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen foi uma das pioneiras no estudo do assédio moral no trabalho e suas consequências ao trabalhador assediado. Assim a pesquisadora o define:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (...)

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 a pensar que ela realmente merece o que está acontecendo^[1].

ELEMENTOS : Os autores especializados no assunto divergem sobre os componentes configuradores do Assédio Moral no Trabalho. Alguns acrescentam itens específicos enquanto outros contestam a essencialidade de determinados elementos. Ainda que não haja um consenso entre os estudiosos, analisaremos aqueles elementos citados com mais frequência em trabalhos científicos.

Para a maioria dos estudiosos do tema os principais elementos configuradores a serem considerados são: a intenção, o dano, a repetição, a premeditação, a existência de danos psíquicos ao agredido e a duração no tempo.

INTENÇÃO: A intenção pode ser consciente ou inconsciente, porém, o ato é positivo. Ou seja, sempre o assediador quer cometê-lo. A intenção pode estar ligada à compulsão do assediador ou à vontade deste de

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

cometer uma maldade, sendo estes dois aspectos – compulsão e maldade - agravantes do Assédio Moral. É, portanto, necessário que haja ao menos uma pessoa com intenção de prejudicar outra, ou um grupo, para haver o Assédio Moral.

"A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos"^[2].

Parafraseando o filósofo grego Aristóteles em seu livro A Arte Poética: é por um ato consciente que o maldoso é maldoso. A intencionalidade, para a maioria dos autores, é um fator inerente ao assédio moral. Sem ele não há que se falar em assédio. Deve haver a conduta dolosa no Assédio Moral, pois, há sempre o objetivo de destruir emocionalmente o assediado.

Contudo, há autores, como dito no início, que não creditam imprescindibilidade à intenção. Para esses autores a partir do momento em que houve uma degradação à vítima caracteriza-se o Assédio Moral não se cogitando sobre a intencionalidade ou não do ato. De acordo com esse ponto se posiciona, por exemplo: Hélène de Moura e Gwendoline Aubourg. Citados por Candy Florêncio Thome^[3].

A maioria dos autores e doutrinadores considera a intenção em perpetrar o ato injusto como sendo um elemento inerente ao cometimento do Assédio Moral no ambiente de trabalho. Contudo, como afirma a Juíza Candy Florêncio Thome citando Marie-France Hirigoyen: “Não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade”^[4]. É comum se considerar a intencionalidade como presumida no Assédio Moral no Trabalho.

A culpa em sentido amplo, como violação de um direito jurídico, imputável a alguém, em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela, compreende: o dolo, que é a violação intencional de dever jurídico, e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência e negligência, sem qualquer deliberação de violar um dever. Portanto não se reclama que o ato danoso tenha sido, realmente querido pelo agente, pois ele não deixará de ser responsável pelo fato de não se ter percebido do seu ato nem medido as suas consequências^[5]

DANO : Conforme entendimento da Magistrada Candy Florêncio Thome, praticamente não há controvérsias entre os doutrinadores sobre a necessidade da existência do dano para que se caracterize o Assédio Moral^[6]. Tem que haver um dano à dignidade do trabalhador. Porém, alguns atos a princípio podem parecer anódinos, contudo, com a junção de todos os elementos caracterizadores configura-se o Assédio Moral.

O dano que é ocasionado pelo assédio moral não se configura apenas no dano moral, pode haver dano ao patrimônio, danos à saúde, danos psíquicos, etc. Um julgado do TRT da 17ª Região (Vitória-ES) afirma acerca do assédio moral:

(...) 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^[7].

No entanto, o dano moral é o dano mais considerado quando se trata de assédio moral, já que deriva automaticamente da agressão. Outros danos como os à saúde e os psicossociais não devem ser desconsiderados.

Não obstante o fato de os danos físicos, psíquicos, econômicos e sociais serem graves, sua ocorrência não é decisiva para a configuração de Assédio, segundo alguns autores, como Monateri que afirma que outros danos, que não o moral, não são essenciais para a configuração do assédio^[8].

Economicamente o assédio moral pode atingir o patrimônio atual e futuro, da pessoa que o sofre. O dano pode trazer perda de aumentos salariais, promoções etc., até a perda do emprego.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Os danos à saúde por sua vez, além dos males próprios, podem trazer problemas também no âmbito trabalhista.

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e (...) com graves danos para a sua saúde física e mental [do trabalhador]^[9].

O assédio moral causa danos, por vezes, irreparáveis, à vida do indivíduo, como à sua saúde e ao ambiente familiar. Um trabalhador acometido de assédio moral pode ser tão denegrado em sua dignidade que ele próprio acredita em todas as inverdades ditas contra ele e, assim, esse profissional assediado pode jamais vir a recuperar sua integridade, ficando sem forças para lutar e sair da situação a que foi posto. Essa falta de perspectivas apenas agrava-lhe os problemas de saúde tornando-se, assim, um círculo vicioso.

Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico^[10].

Os danos causados a um trabalhador que sofre de assédio moral não se restringem aos danos materiais e financeiros que este pode vir a ter em decorrência da perda de dias trabalhados ou da perda de emprego. Por sua vez, o dano moral advindo do assédio moral, também é muito maior que aquele tutelado pelo Estado que protege a dignidade ou a integridade da pessoa. O dano para a vítima de assédio é maior e tem repercussões na saúde do trabalhador e em sua vida.

O dano moral causado por um ato qualquer de um indivíduo não se configura assédio, pois, não tem o elemento da repetição ou da duração. Já o dano causado pelo assédio moral repercute em toda a vida do trabalhador e pode causar-lhe danos à saúde, depressão, desemprego e em casos extremos até mesmo suicídio.

REPETIÇÃO: A repetição é, talvez, o elemento mais configurador do assédio moral no trabalho. Conforme Candy Florêncio Thome o ato repetitivo é uma exigência da doutrina, da legislação e da jurisprudência de diversas nações para que se configure o assédio moral^[11].

Portanto, uma única conduta isolada - por pior que seja - não configura o assédio moral no trabalho. Sendo indispensável para a sua configuração a insistência e continuidade.

A repetição é um dos requisitos que a grande maioria das legislações, doutrina e jurisprudência de vários países exigem para a configuração do assédio moral no trabalho. (...) Para a configuração do assédio moral, é necessário a repetição dos atos agressores^[12].

Um ato, ainda que, de violência gravíssima não pode ser qualificado como sendo assédio moral, pois, lhe falta o elemento configurador da Repetição de forma sistemática.

A repetição se exprime na periodicidade e frequência da conduta agressiva. Um simples conflito é diferente de um ato de assédio moral pela constância e duração que não há no primeiro. A repetição, a sistematização e a assiduidade do ato lesivo são importantes na configuração do assédio moral em ambiente de trabalho.

O assédio moral, portanto, caracteriza-se primeiramente pela repetição. São atos e dizeres que, avaliados isoladamente, podem parecer anódinos, mas dada sua repetição e constância os tornam destruidores, afetando vários aspectos da vida do agredido, de seus familiares e da organização em que trabalha.

Não há, portanto, muitas controvérsias acerca da necessidade de repetição dos atos caracterizadores do assédio moral, pois, efetivamente, se não há a reiteração do ato, não se pode falar em assédio, já que, conforme Manuel Correa Carrasco, o assédio moral no trabalho é, sobretudo, um processo^[13].

Alguns autores e doutrinadores tendem a delimitar um número mínimo de repetições que a agressão deve ter. Porém, afirma a magistrada que “A delimitação rígida da quantidade de repetição pode gerar injustiças, na medida, que podem, por sua vez, gerar efeitos com um número maior ou menor de repetições”^[14].

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

DURAÇÃO NO TEMPO : Para a maioria dos autores não há uma duração mínima para os atos de agressão do assédio moral, porém, para outros autores há, sim, um tempo mínimo para se configurar o assédio. Neste sentido:

Para Heinz Leymann - estudioso alemão, radicado na Suécia, que identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomáticas, derivadas do "mobbing" - para que um quadro de violência psicológica possa ser caracterizado como de assédio moral, é necessário que tenha duração mínima de 6 (seis) meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana. Muito embora tenha sido criticado pelo rigorismo, o parâmetro traçado por Leymann é seguido mundo afora pela grande maioria dos especialistas no fenômeno^[15].

Conforme o próprio conceito de assédio moral e pela própria vindicação de certa repetição - elemento caracterizador da agressão -, exige-se, por lógica, que haja alguma perpetuação no tempo para que ocorra o fenômeno do assédio. Contudo, o limite temporal será determinado conforme o caso concreto, não podendo ser algo rígido, sob pena de se cercear direitos do cidadão assediado e agredido.

"No início é algo inofensivo e o (a) trabalhador (a) agredido (a) não quer se mostrar ofendido(a). levando tudo na brincadeira. Com a **duração do quadro** e da repetição das agressões, a vítima fica acuada e é submetida a uma situação degradante e, quando reclama, é chamada de 'paranóica'. Os colegas de trabalho ficam complacentes e nada fazem por medo de serem os próximos, o que cria um 'pacto de tolerância e silêncio'"^[16] (Grifo nosso).

No Brasil há jurisprudência com o entendimento de que "deve haver a prolongação no tempo da degradação psíquica para haver assédio moral nas relações de emprego"^[17].

Notadamente a duração no tempo é elemento determinante para a caracterização do assédio moral. O que não pode ocorrer é um excesso de rigor quanto ao tempo mínimo para se configurar o assédio. Isso dependerá de cada caso específico.

Portanto, há a necessidade da duração no tempo para se caracterizar o assédio. Todavia, é imperativo que sua existência seja identificada o mais cedo possível. Pois, só assim, os malefícios causados pelo terrorismo psicológico podem vir a ser minimizados para o trabalhador assediado. No mesmo sentido serve para que o assediador seja punido antes que dirija sua crueldade para outro profissional. O ideal seria que os próprios trabalhadores, assediados ou não, pudessem identificar a ocorrência da agressão em seu ambiente de trabalho para, assim, mais rapidamente dar-lhe fim.

PREMEDITAÇÃO: Diversos autores, entre eles Alice Monteiro de Barros, afirmam que a premeditação é requisito essencial para a configuração do assédio moral. Essa característica, considerada como elemento formador do assédio, se torna necessária para diferenciar o terror psicológico de um ataque por impulsividade. Distinguindo-o, assim, de uma agressão pontual^[18].

A premeditação também é considerada como parte formadora do assédio moral, tendo em vista, a necessidade de perpetuação deste no tempo. Ou seja, já que o assédio moral se caracteriza por sua duração no tempo, esse continuísmo se daria por uma premeditação por parte do agressor.

Entretanto, a premeditação não é um consenso entre os autores. A digníssima juíza do trabalho do TRT da 15ª Região, Candy Florêncio Thome, em seu livro "O Assédio Moral nas Relações de Emprego", entende que a premeditação não é necessariamente essencial à configuração do assédio moral. Para a magistrada o assédio pode ser impensado, ocorrendo normalmente de forma espontânea em situações de assédio moral na modalidade coletiva^[19].

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

OCORRÊNCIA DE DANOS PSÍQUICOS: Há muita controvérsia sobre a necessidade da existência deste elemento para a configuração do assédio moral no trabalho. Para os autores que creditam essencialidade aos danos psíquicos, estes podem ser permanentes ou não, e devem ter um nexo de causalidade com a agressão moral.

É fato que muitas vítimas de assédio sofrem de danos psíquico-emocionais graves, entretanto, aquelas psicologicamente mais fortes, não obstante o fato de, também, terem sofrido assédio moral, podem vir a não apresentar tal dano.

A constituição brasileira de 1988 em seus artigos 5º, 7º e 225 asseguram a proteção da integridade física, psíquica e moral da pessoa humana e do trabalhador especificamente. Portanto, ainda que não haja o dano psicológico advindo da agressão, ainda que não haja o dano à saúde mental do trabalhador, a dignidade da vítima pode ser atingida moralmente.

A necessidade de existir o dano psíquico, e este ter de ser atestado por psiquiatra, como entende Sônia Mascaro Nascimento^[20], pode vir a ser um empecilho para a vítima buscar seus direitos junto à justiça. O dano psicológico pode não ocorrer ou vir a se manifestar com o passar do tempo, prejudicando a correlação deste com o ato de assédio, sendo, portanto, difícil provar o nexo causal.

A violência moral deve ser caracterizada pelo ato agressor e não pelas características psicológicas das vítimas, tendo em vista que algumas pessoas são psicologicamente mais suscetíveis que outras. Esse entendimento é importante para que não haja um cerceamento de defesa para o trabalhador agredido.

Tabela 1: Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio

<u>CONFLITOS EM SITUAÇÕES SAUDÁVEIS</u>	<u>CONFLITOS EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL</u>
Clara definição de papéis e tarefas	Papéis ambíguos
Relações de cooperação	Comportamento pouco cooperativo/boicote
Objetivos comuns e compartilhados	Falta de clareza e previsão nos objetivos
Relações interpessoais explícitas	Relações interpessoais ambíguas
Organização saudável	Organização precária
Ocasionais choques e confrontos	Ações antiéticas duradouras
Estratégias abertas e francas	Estratégias ambíguas
Conflito e discussão abertos	Ações dissimuladas e negação do conflito
Comunicação direta	Comunicação evasiva e oblíqua

Fonte: WHO 2002 – Organização Mundial da saúde^[21].

CONCLUSÃO: Sem ter a pretensão de esgotar as discussões sobre o assunto, o presente trabalho expõe considerações acerca dos mais comumente citados elementos configuradores do assédio moral no trabalho.

Ante todo o exposto, pode-se notar que as principais características do assédio são: dano, duração no tempo, repetição, intencionalidade, premeditação e existência de danos psíquicos. Outros elementos poderiam ter sido citados, como, por exemplo: intensidade. Elemento este suficiente para desestabilizar o trabalhador. Porém, optamos por citar os mais discutidos e estudos pelos especialistas do tema.

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Esperamos que este nosso esboço seja útil para a elaboração de trabalhos futuros e que, principalmente, sirva como base para o enfrentamento que deve ser feito contra o assédio Moral no trabalho.

Notas

1. HIRIGOYEN, Marie France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, 224 pág., p. 65-68.
2. Idem, p. 13.
3. THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. São Paulo. Ltr, 2008, p. 39.
4. Idem, loc. Cit.
5. DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil. vol. 7, 17. ed. aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10406, de 10-1-2002), São Paulo: Saraiva, 2003.
6. THOME, op. cit., p. 35.
7. TRT 17ª R., 1142.2001.006.17.00.9, Ac.9029/2002, DOE 15.10.2002. Acesso: Biblioteca do STJ.
8. MONATERI, Pier Giuseppe et al. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. Revista Trimestral de Direito Civil, v. 2, n. 7, p. 127-151, jul./set. 2001, p. 09.
9. GUEDES, 2003 apud VIEIRA, Tereza Rodrigues. SIQUEIRA, Marcos Alves. Assédio moral nas relações de trabalho. JTb Conulex, v. 24, n. 1171, p. 3-6, maio, 2007, p. 5.
10. HIRIGOYEN, op. cit., p. 78
11. THOME, op. cit., loc. cit.
12. Idem.
13. Ibidem, p. 37.
14. Ibidem, p. 35.
15. GUEDES, Márcia Novaes. "Mobbing": violência psicológica no trabalho. Justiça do Trabalho, v. 21, n. 241, p. 89-94, jan. 2004, p. 91.
16. MOURA, 2003 apud LISNIEWSKI, Simone Aparecida. Um caso de assédio moral no espaço público. Direito em Revista, v.1, n.4, p. 153-176, maio 2003, p. 155.
17. TRT 24ª Região. RO 00408-2005-041-24-00-9. Relator Ricardo G.M. Zandona. 4.10.06. DO-MS de 31.10.06. apud THOME, op. cit., p. 37.
18. BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário, v. 2, n. 18, p. 539 – 547, set. 2004, passim.
19. THOME, op. cit., passim.
20. NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaró. Assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr. São Paulo: LTr, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004, p. 926.
21. ASSÉDIO MORAL Violência contra o trabalhador. Disponível em: . Acesso: 13 de setembro de 2011.

PESQUISA & ELABORAÇÃO: Neto Medeiros (85) 8732.1538

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

