**MODELO DE PETIÇÃO**

**ASSÉDIO MORAL PELO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. INICIAL**

**Rénan Kfuri Lopes**

Exmo. Sr. Juiz da ... Vara do Trabalho da Comarca de ...

(nome, qualificação completa, endereço eletrônico, domicílio e residência)[[1]](#footnote-1) portadora da C.T.P.S. nº..., vem, respeitosamente, por seu advogado *in fine* assinado, *ut* instrumento de procuração em anexo (doc. n. ...), propor o presente PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL em face de ..., inscrita no C.N.P.J. sob o nº..., com endereço à Rua ..., nº ..., Bairro ..., ..., CEP ..., com fulcro nos artigos 837[[2]](#footnote-2) e seguintes da CLT, demais legislação pertinente em vigor e pelos fatos e fundamentos a seguir alinhavados:

1. O empregador impunha à Reclamante verdadeira rotina de sofrimento e angústia, vez que o tratamento dado era grosseiro, machista, irônico e constantemente fazia a reclamante sair do serviço aos prantos, pois, gritava e a ofendia na frente de todos, funcionários, clientes, e quem quer que esteja na loja.

2. As agressões morais se iniciaram logo que a Reclamante assinou o contrato de trabalho. De início era para uma função, com a promessa de posteriormente exercer a atividade para que fora contratada, mas o que ouviu do Sr. ... foi “ *QUE TINHA MUDADO DE IDEIA, QUE ELA NÃO TINHA COMPETÊNCIA PARA A FUNÇÃO, QUE HAVIA MUDADO DE IDEIA*”!

3. Posteriormente, em vista do excelente trabalho desempenhado, não restou outra alternativa, senão colocá-la no posto ao qual fora contratada, mas, sem contudo, perceber a mesma remuneração que as outras gerentes da empresa recebiam.

4. Depois de 2 (dois) meses trabalhando na “...”, começou, então, a intensificar o assédio moral. Destilou comentários de que “*DETESTAVA CONTRATAR MULHER, QUE MULHER NÃO SABIA FAZER NADA*”, “*QUE FUNCIONÁRIA NÃO MERECIA VALE-TRANSPORTE, TINHA QUE VIR É À PÉ*”.

5. Certa vez, em outra atitude desequilibrada, o Sr. ... acusou a Sra. ... de haver sumido um boleto bancário, que segundo ele, estava em cima de sua mesa, junto com os outros. Mais uma vez começou a gritar dentro da loja dizendo que a Sra. ... havia jogado fora. Ficou durante três dias gritando com a reclamante apesar dos seus inúteis pedidos para que parasse com isso. Gritava tanto, que a Sra. ... ia embora transtornada, chorando humilhada. E depois de três dias ouvindo acusações a Sra. ... implorou para que parasse.

6. Em outro feito, o Sr. ... chegou em sua loja ... vestido de bermudas e calçado de chinelos, onde foi perguntado pela Sra. ... se o mesmo iria viajar, visto que estava vestido como se fosse à praia, pergunta feita como o intuito de se fazer um ambiente de animosidade, cordialidade, sem nenhum propósito inquisidor, apenas uma simples observação. Mas a resposta recebida foi “*estou indo para a praia sim, mas isso aqui é para quem pode, vocês nunca chegarão aonde estou, nunca chegarão a ter um terço do que tenho*”.

7. É simplesmente estarrecedor, que um patrão, empresário e pai de família, desmereça suas funcionárias, discriminando-as por gênero, por condição social, e tratando-as de forma reles, chula, rechaçando a auto-estima como pessoa, de uma funcionária que estaria ali para engrandecer seu comércio, pois sem os funcionários a empresa deslancharia?

8. Os episódios, que foram muitos, sempre foram presenciados por outras funcionárias (testemunhas), que também sofreram com as discriminações, com o Assédio Moral, e igualmente à Sra. ..., retornavam aos seus lares em estado de penúria emocional, com a alma em frangalhos, diante de tamanha pressão psicológica enfrentada diariamente, e sobretudo, chorando.

9. A reclamante chegou a iniciar tratamento com clínico geral, pois estava estressada, cansada, com perda de apetite e distúrbios no sono. Tais danos graves à saúde mental e física da Autora só cessaram após sua saída da Empresa. Onde a Sra. ... pode novamente levar uma vida normal, sem sobressaltos, ofensas, gritos, acusações e discriminações.

10. Na doutrina e jurisprudência, já se pode apreciar, o quanto é nocivo à vida do trabalhador, uma jornada de trabalho enfrentada diariamente com agressões verbais, assédio moral e constrangimentos provocados pelos empregadores. A Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados. Para os efeitos da lei, violência contra a mulher é qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado. A notificação desses casos de violência à autoridade sanitária terá caráter sigiloso. A violência contra a mulher pode ser sexual, física ou emocional.

11. A Constituição Federal, em seu art. 114, reza que "*compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas*”.

12. Logicamente que, do exposto no citado dispositivo constitucional retro, deflui tranquila a competência da Justiça do Trabalho para apreciação do pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral quando este se verificar no ambiente de trabalho, como consequência do cumprimento do contrato de trabalho, no trato entre empregado e empregador. A competência advém da letra da norma, quando cita "*outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho*".

13. Isto posto, se um empregado for assediado por seu patrão ou superior hierárquico e este assédio se der com base na relação de trabalho havida entre as partes, obviamente que responderá ou a empresa (no caso de superior hierárquico) pelos danos morais sofridos pelo obreiro.

14. A indenização pelo assédio moral encontra seu fundamento no art. 5º, incisos V e X da Magna Carta de 1988, *verbis*:

"*é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem*"; "*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*".

15. Outrossim, o art. 159 do Código Civil:

"*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano*." Importante ressaltar que o assédio que gera a indenização por dano moral trabalhista é aquele que seja apto a intimidar o empregado, como o caso ora em questão, onde a Sra. ... era constantemente fustigada em frente a funcionários e clientes da ...

16. A relação de trabalho entre as partes, empregado-empregador, deve necessariamente ser uma relação em que haja mútuo respeito, favorecendo assim a obtenção de um ambiente de trabalho satisfatório. Há a necessidade de se evitar desgastes nas relações interpessoais, empregado-empregador, porquanto estas se constituem em instrumento de deterioração do relacionamento no âmbito interno da entidade empregadora, acarretando, em regra, insatisfação e a consequente redução da capacidade laborativa. Uma das causas de deterioração dessa relação é o assédio moral. Como citado, a Reclamante diariamente retornava ao lar em visível depressão e tristeza, posto que as relações conjugais também se ressentiram dos fatos que estavam ocorrendo. A Autora vivia em apatia e desgaste psicológico.

17. Para a assediada, o assédio moral gerou efeitos degradantes tanto no desempenho de sua função quanto nas relações com as colegas, causando-lhe um trauma psicológico além de outras sequelas, essas tão grandes que ficarão marcadas para sempre no íntimo da empregada.

18. O conceito de assédio moral é "*uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental* ". Também tem essa figura denominações como "*mobbing, bullying* ou *harcèlement moral*". Embora não se trate de assunto novo, pois o terror dentro do ambiente de trabalho sempre existiu, a "*novidade está nos estudos médicos e jurídicos*" e nas consequências que tais atos ocasionam aos trabalhadores, produzindo danos a integridade física, psíquica e moral das vítimas. Como exteriorização do assédio moral os "*gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de dificílima realização, controle de tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, etc..*"

19. A Constituição Federal consagra e assegura no artigo 5º, incisos V e X[[3]](#footnote-3), o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral da trabalhadora, inclusive com a indenização por danos morais.

20. Está inserida na responsabilidade civil por fato próprio, prevista nos artigos 186 e 187 do Código Civil[[4]](#footnote-4), a prática do assédio, que ocorre pela ação voluntária do empregador. Também, temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem, consoante prevê o artigo 932, inciso III[[5]](#footnote-5), do mesmo diploma legal. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

21. De outro lado, tendo o assédio sido praticado dentro da empresa, ou relacionado com o contrato de trabalho, a responsabilidade do empregador - Sr. ..., está presente, por se tratar de responsabilidade objetiva. Portanto, as alegações da Reclamante mais do que provam o ato ilícito, caracterizado pelas ofensas sofridas, o dano à sua integridade moral, patenteando a responsabilidade do empregador.

22. O menosprezo pela pessoa da Reclamante como mulher trabalhadora, constitui pressuposto para a ocorrência do assédio moral, que poderá ser evitado, futuramente, na medida em que o Reclamado se conscientize e se empenhe em construir um ambiente de trabalho saudável e de respeito aos direitos de todos os seus funcionários, escolhendo bem seus empregados e pela responsabilidade que assume pelos seus atos como patrão/empregador.

23. O assédio moral aqui demonstrado trouxe grave dano à personalidade, dignidade e integridade psíquica da Reclamante, pôs em risco seu emprego e degradou o ambiente de trabalho. Isso acarretou perda da vontade de sorrir, perda da auto-estima e confiança, depressão e isolamento, violando inclusive direitos constitucionais da dignidade, honra e moral inerentes ao ser humano.

24. A exposição da trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizou a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir de procurar outro emprego. A reclamante está em casa e não pensa em se tornar funcionária de outra empresa. Está exercendo atividades informais em casa, vendendo produtos de beleza, fazendo serviços de computação.

25. Tratando-se, portanto, da exposição da trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício das funções, durante o período em que esteve como funcionária do Sr. ..., sendo tratada com tirania, sendo ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante de seus colegas.

26. Podemos resumir os fatos narrados com o conceito: “*o assédio moral é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada normalmente, por um sujeito perverso, tanto vertical quanto horizontal, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde FÍSICA e/ou MENTAL*”. Por isso alguns autores a denominam também como *MOBBING* (*bullying / harcèlement moral / acosopsicologico* / assédio psicológico / terror psicológico no trabalho...). Entretanto, mesmo que receba indenização, a assediada não se verá inteiramente “*ressarcida*” em seus prejuízos psico-sócio-emocionais, pois esses prejuízos não são avaliados em forma de dinheiro. A saúde não tem preço! O que caracterizou precisamente esta violência foi a frequência e a duração dos ataques, daí porque se fala em “*terror psicológico*” como já colocamos acima. A vítima foi enredada numa teia armada pelo Empregador perverso que se utilizou dos métodos comparáveis aos empregados pelos fascistas e pelos regimes totalitários para submeter os opositores. E isso nos atuais dias é simplesmente intolerável.

27. De início as agressões foram sutis, sorrateiras, “*silenciosamente*” e não foram percebidas pela vítima. Mas como necessitava muito do emprego, foi relevando as situações ocorridas no dia-a-dia, mais pelo medo de perder o emprego e, finalmente, porque sem equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo ao qual foi “*condenada*” deixou-se ofender por meses à fio.

28. Segundo HEINZ LEYMANN, considerado hoje o pai do “*mobbing*”, este fenômeno pode ser definido como:

*“(...) um conflito cuja ação visa a manipulação da pessoa no sentido não amigável; essa ação pode ser analisada em três grupos de comportamentos:*

*- um grupo de ações se desenvolve sobre a comunicação com a pessoa atacada, tendendo a levá-la ao absurdo ou à interrupção da comunicação. Com ele ou ela se grita, se reprova, se critica continuamente o trabalho, a sua vida privada, se faz terrorismo no telefone, não lhe é dirigida a palavra, se rejeita o contato, se faz de conta que a pessoa não existe, se murmura em sua presença, etc.*

*- Outro grupo de comportamentos se assenta sobre a reputação da pessoa. As táticas utilizadas vão das piadinhas, mentiras, ofensas, ridicularização de um defeito físico (...), humilhação geral.*

*- Enfim, as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa, por exemplo, como que para puni-la, não lhe é dado trabalho ou lhe dão trabalho sem sentido, ou humilhante, ou muito perigoso, ou, ainda, são estabelecidas metas de alcance duvidoso, levando a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho.*

*Somente se estas ações são realizadas de propósito, frequentemente e por muito tempo, podem ser chamadas de ‘mobbing’.”*

29. ***Ex positis***, dúvidas não restam sobre a violência, agressão, psicológica e assédio moral, experimentados pela vítima/empregada, que vem em juízo requerer seja reparado os danos morais sofridos durante o vínculo empregatício mantido com ...

30. Destarte requer:

a) Indenização por danos morais a título de assédio moral, no valor de R$ ... (...);

b) Seja a Reclamada notificada no endereço acima descrito, para comparecer à audiência de instrução e julgamento, a ser designada por Vossa Excelência, apresente defesa, querendo, sob as penas da lei.

c) A produção de provas em direito admitidas, tais como documentais, testemunhais e que desde já ficam requeridas, bem como requer o depoimento pessoal do representante legal da Reclamada, sob as penas da lei.

d) Seja concedida à Reclamante os benefícios da Assistência Judiciária Gratuita, por ser pobre no sentido legal e não possuir meios de arcarem com as custas e despesas judiciais sem prejuízo de seu sustento e de sua família.

Valor da causa: R$ ... (...)

P. Deferimento.

(Local e data)

(Assinatura e OAB do Advogado)

TESTEMUNHAS:

(relacionar 3 (três) testemunhas, com nome completo, profissão e endereço)

1. A qualificação do autor na inicial é regida pelo art. 319 do CPC. A individualização das partes é necessária para bem identificar o sujeito que almeja a prestação jurisdicional. Todavia, se não for possível a qualificação completa na forma legal, suficiente serão os dados fornecidos que tenham o condão de identificar o indivíduo. A propósito, *residência* é o local onde a pessoa mora com o intuito permanente, que pode coincidir com o domicílio legal. Diferente das moradas provisórias, como os casos de hotéis ou aquelas temporadas de um amigo ou um parente. Exigi-se o intuito de permanência. Já o *domicílio*, conforme a definição dos arts. 70 *usque* 78, para pessoas físicas ou jurídicas, é conceituado como o local onde a pessoa estabelece sua residência definitiva, ou local onde exerce suas atividades profissionais. Uma pessoa pode ter vários domicílios. [↑](#footnote-ref-1)
2. **Art. 837** - Nas localidades em que houver apenas 1 (uma) Junta de Conciliação e Julgamento, ou 1 (um) escrivão do cível, a reclamação será apresentada diretamente à secretaria da Junta, ou ao cartório do Juízo. [↑](#footnote-ref-2)
3. **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: (...) **V -** é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...) 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; (...) [↑](#footnote-ref-3)
4. **Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

   **Art. 187.** Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. [↑](#footnote-ref-4)
5. **Art. 932**. São também responsáveis pela reparação civil: (...)**III -** o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [↑](#footnote-ref-5)