

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

PAULO JOSÉ SILVA SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E A OFENSA AO PRINCÍPIO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Aracaju

2013

PAULO JOSÉ SILVA SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E A OFENSA AO PRINCÍPIO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe-
FANESE, como pré-requisito para
obtenção de grau de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR:
Prof. Me. Vitor Condorelli dos Santos

Aracaju
2013

PAULO JOSÉ SILVA SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E A OFENSA AO PRINCÍPIO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE.

Aprovada em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Prof. Me. Vitor Condorelli dos Santos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE

1º Examinador

Prof. Esp. José Carlos Santos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE

2º Examinador

Prof. Esp. Matheus Brito Meira
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE

Aos meus pais, verdadeiros exemplos de vida. À minha mãe por ser tão dedicada aos seus rebentos. É perceptível teu amor em tudo que fazes. Te amo muito mãe. Ao meu pai por ter sido esse pai provedor e tão responsável. Adequado protótipo de honestidade. Aos meus irmãos que mesmo quando quedavam cientes, sabia que estavam torcendo por mim. Essa conquista é de todos nós.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, por ter me presenteado com o dom da vida, e mais que isso está me sustentando todos esses anos, e, prova disso é a conclusão do curso de bacharelado em Direito. Dedico a ti meu Senhor, porque sem ti nada do que foi feito se fez. Te amo, meu Senhor.

Aos meus pais que sonharam o meu sonho. Que vislumbram comigo todas as ascensões que alcançarei. Que oram e torcem por mim diuturnamente. Meus grandes amores, a quem dedico o meu perpétuo amor.

Aos meus irmãos (citarei em ordem cronológica) Ronaldo, Ricardo, Roger, João, Claudia e Debora. As suas existências me motivam a continuar. Vos amo.

À minha avó Josefa por me proporcionar meu primeiro notebook, tão necessário para conclusão do curso

Aos meus sobrinhos Vivian, Bruna, Efraim, Rebeca, Sara, Mizrraim, Vitória, Bárbara e Glória. Vocês me proporcionam alegria.

As minhas cunhadas (citarei em ordem alfabética) Ângela, Dilma, Edirani e Karina. Obrigado por torcerem por mim.

À Dona Cesar (*in memorian*). Como a senhora me compreendeu. Queria tanto que estivesse aqui para me ver concretizando esse sonho. Te amarei eternamente.

Ao Pastor Jorge e ao Evangelista Julio pela cobertura espiritual e por compreender minha ausência.

À minha Igreja Assembléia de Deus. Um lugar de refúgio.

As minhas amigas Andrezza e Eliete. Vocês são únicas. Como sabem me entender.

Aos meus amigos que torceram por mim.

Aos meus colegas de faculdade Jesina, Adriana, Karen, Jaime, Karla, Luciana, Sulze, Genivaldo, João Carlos, Valdson, Ana Luiza, Radamés, Bárbara, Dione, Mailane. Vocês foram indispensáveis para minha chegada até aqui.

Ao meu professor Orientador Vitor Condorelli pela paciência e compreensão e por ter me motivado com suas aulas, ainda em cursos preparatórios para concursos públicos, a trilhar a carreira jurídica.

Ao professor José Carlos pela força que me deu e por manter as portas do diálogo sempre abertas, além da disponibilidade de me passar conhecimentos inclusive além sala de aula.

Ao professor Mateus Brito por quem tenho admiração e pela acessibilidade conferida aos alunos.

À professora Hortência de Abreu que com grande loganimidade me orientou de forma tão didática inclusive compreendendo minhas faltas e meus atrasos devido ao labor.

À Lucilandja (Lu) por ter me ajudado tanto no núcleo de prática jurídica. Dotada de uma paciência incrível.

Ao professores da FANESE que com dedicação me passaram tanto saber.

A todos que direta ou indiretamente me ajudaram na realização desse sonho.

Muito Obrigado !

Teu dever é lutar pelo direito, porém,
quando encontrares o direito em conflito
com a justiça, luta pela justiça.

Eduardo Couture

RESUMO

A discussão envolvendo o contexto assédio moral, apesar de não ser um fato novo, vem progredindo paulatinamente. Neste rumo, pretende o presente estudo fazer uma análise sobre os efeitos devastadores do assédio moral nas relações laborais, focando, inclusive, a ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, visto que a prática do assédio moral não está relacionada inter partes. Não fere apenas as honras subjetiva e objetiva de um trabalhador, mas um ordenamento jurídico. A prática do assédio moral não está relacionada apenas com o mal sofrido pela vítima, mas relaciona a sociedade que de forma direta ou indireta sofre os efeitos da referida prática. Apesar do assédio moral ter surgido concomitantemente com o trabalho, a discussão é relativamente nova e desvalorizada pelo legislativo pátrio, restando à doutrina e a jurisprudência versar sobre o tema. Não há explicação plausível para que o ordenamento jurídico brasileiro se mantenha durante tanto tempo na inércia quanto ao tema. Foi oriunda de outras ciências a preocupação inicial decorrente do assédio moral, principalmente a psicologia. Em que pese a desídia do poder legislativo e conseqüentemente a grande lacuna existente no ordenamento jurídico laboral pátrio, a Magna Carta traz em seu corpo dispositivos capazes de obstar ou pelo menos coibir a prática do assédio moral, a exemplo do princípio da dignidade da pessoa humana, princípio esse que é verdadeiro axioma para defesa de qualquer ofensa ao homem, inclusive quanto a questões laborais.

Palavras-Chave: assédio moral; dignidade da pessoa humana; inércia do legislativo; reparação.

ABSTRACT

The discussion involving the bullying context, although not a new fact, is progressing slowly. In this direction the present study intends to make an analysis about the devastating effects of bullying on labor relations, focusing, including the offense to the principle of human dignity, since the practice of bullying is not inter-related parts. Not only hurts the honors subjective and objective of a worker, but a legal. The practice of bullying is not only related to the hardship suffered by the victim, but society which relates directly or indirectly suffer the effects of the practice. Despite the bullying have emerged concurrently with the work, the discussion is relatively new and undervalued by the legislature paternal, leaving the doctrine and jurisprudence be about the topic. There is no plausible explanation for the Brazilian legal system remains in inertia as the theme, extracting from other sciences, especially psychology, curbs on bullying, however, notwithstanding the negligence of the legislature and therefore the great gap in legal parental employment, the Magna Carta brings in his body devices able to prevent or at least restrict the practice of bullying, such as the principle of human dignity, that this principle is true axiom for defense of any offense man, even as the labor issues.

Key words: bullying; human dignity; legislative inertia; repair.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 ASSÉDIO | 14 |
| 2.1 Assédio Sexual..... | 14 |
| 2.2 Assédio Moral..... | 15 |
| 2.2.1 Conceitos e Denominações..... | 16 |
| 2.2.2 Espécies de Assédio Moral..... | 18 |
| 2.2.2.1 Assédio Moral Individual..... | 18 |
| 2.2.2.2 Assédio Moral Coletivo..... | 19 |
| 2.2.3 Sujeitos do Assédio Moral..... | 20 |
| 2.2.3.1 Assédio Moral e a Discriminação Contra a Mulher..... | 21 |
| 2.2.3.2 Assédio Moral por orientação sexual..... | 22 |
| 2.2.3.3 Assédio Moral e a Discriminação por Idade..... | 23 |
| 2.2.4 Responsabilidade da Empresa pela Prática do Assédio Moral.. | 24 |
| 2.2.5 Patologia Desencadeadas pela Prática do Assédio Moral..... | 24 |
| 2.2.6 Consequências da Prática do Assédio Moral no emprego..... | 25 |
| 2.3 Assédio Sexual X Dano Moral..... | 27 |
| 2.4 A prova do Assédio Moral..... | 29 |
| 2.4.1 O Ônus da Prova..... | 30 |
| 2.4.2 Nexo Causal..... | 31 |
| 2.5 A Justa Causa do Empregador e o Assédio Moral..... | 32 |
| 3 O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL | 34 |
| 3.1 Conceito de Empregador..... | 34 |
| 4. DIREITO COMPARADO: LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA | 37 |
| 4.1 A Inércia do Legislativo e o Ativismo Judicial..... | 38 |
| 5. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL: UMA GARANTIA CONSTITUCIONAL | 43 |
| 5.1 Como deve Proceder a Vítima do Assédio Moral..... | 45 |
| 6. DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO ACERCA DO ASSÉDIO MORAL | 47 |
| CONCLUSÃO | 52 |
| REFERÊNCIAS | 53 |

1 INTRODUÇÃO

O tema assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. É uma herança cultural indubitavelmente deixada pelo regime escravocrata que até pouco tempo imperava no mundo. Aquilo que era tido como comum, a exemplo de humilhações públicas, maus tratos físicos e psíquicos e toda sorte de constrangimento que os senhores feudais, verdadeiros déspotas, impunham aos escravos.

Com o advento de Leis próprias de cada país, e, aqui no Brasil a Lei Áurea, os escravos foram libertos das amarras físicas que os prendiam, todavia, as amarras invisíveis, essas muito mais perigosas, não deixariam de imperar, pelo contrário, tendiam a se robustecer visto tratar-se de um inimigo, muitas vezes, imperceptível e de árdua comprovação. Diferente das marcas deixadas pelos açoites nos escravos, as novas marcas seriam de difícil percepção uma vez que as marcas deixadas doravante seriam marcas psíquicas, ofensa às honras objetiva e subjetiva, de complexa mensuração, portanto.

O Assédio Moral no trabalho é um fenômeno que remonta há séculos, no entanto, reconhecido e identificado muito recentemente em todo o mundo, e, tem como características mais destacáveis a humilhação repetitiva e de longa duração, capazes de comprometer a identidade, as relações afetivas e a dignidade do trabalhador, ocasionando sérios danos à saúde física e mental, aptos a evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego, depressão e até mesmo a morte, constituindo, como já foi dito, um risco invisível, porém real, nas relações e condições do trabalho.

Diante da importância que o assédio moral vem tendo nos dias hodiernos, não ficou limitado aos fatos ocorridos dentro das instituições, mas tornou-se questão de relevantes estudos sobre o tema, pois, essa prática tem ganhado proporções gigantescas e cruéis, capazes de até conduzir a morte o vitimado.

A relevância do tema em tela justifica-se pelo célere crescimento do famigerado fenômeno assédio moral e por seus automáticos efeitos na vida dos trabalhadores que passam por pressões psicológicas diariamente no ambiente de trabalho, ambiente este que vem se degradando dia após dia por conta de tal prática, violando assim a garantia constitucional da dignidade da pessoa humana.

A inércia do poder legislativo, torna ainda mais imperativa a decisão por parte do judiciário que não pode ser furtar de julgar qualquer lide que chegue à sua

alçada, assim com o desleixo do Congresso Nacional em elaborar leis para disciplinar a matéria em comento. Faz-se necessário, portanto, o posicionamento dos juízes e tribunais que analisam o caso concreto lastrando suas decisões na aplicação dos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.

O princípio constitucional em tela foi consolidado pelo legislador constituinte como fundamento da República Federativa do Brasil, conforme patenteia a Constituição Federal (CF) de 1988, *in verbis*:

A república federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana

É o princípio da dignidade da pessoa humana verdadeira mola mestra da democracia e dos direitos humanos devendo ter sua eficácia garantida pelo Estado. Neste rumo, o exercício do assédio moral, seja ele vertical ou horizontal, praticado no ambiente do trabalho em desfavor do indivíduo emula contra a sua dignidade o pondo na berlinda e conseqüentemente violando a sua dignidade, causando ao trabalhador não poucas vezes danos irreparáveis. Vale ressaltar que os reflexos emanados do sofrimento pelo qual o trabalhador é obrigado a passar não atingem somente a vítima, mas, pode atingir toda a coletividade que tem convivência com ela, a exemplo de vizinhos, familiares e comerciantes.

Diante das situações de assédio moral o sujeito passa a ter uma vida improdutiva, visto que está dominado por um sentimento negativo, seja o medo, seja o complexo de inferioridade ou qualquer outro sentimento que o perturbe, advindo de uma jornada de humilhações, conforme alerta BARRETO (2000, p. 218)

Humilhação é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva.

O assédio moral é algo sério e que deve ser levado em grande conta. É ele uma das formas mais terríveis de violência nas relações laborais, desse modo, pretende o presente trabalho trazer a lume o perigo devastador e cruel da prática do assédio moral nas relações de trabalho, fitando na ofensa da dignidade da pessoa humana, além de analisar algumas características indispensáveis para configuração do referido instituto, bem como realizar uma análise da reparação pela prática do assédio moral nas relações do trabalho.

2 ASSÉDIO

Não há, até então, uma definição considerada ideal para explicar o termo assédio, visto que esse fenômeno pode ser abordado por diversas ciências, tais como: sociologia, psicologia, história, antropologia, dentre outras. Tais ciências estudam de maneira específica e restrita o fenômeno assédio, daí a falta de uma definição perfeita, capaz de abarcar em um único conceito todas as ciências.

Para o lexicógrafo FERREIRA (2002, p. 67) assediar é “por cerco a um reduto para tomá-lo; sitio; importunar com perguntas, propostas, etc.” O termo assédio então consiste em limitar o assediado para restringir sua atuação. As palavras do dicionarista corrobora o pensamento de HIRIGOYEN (2002, p. 43) que afirma:

Não é o medo da vítima que forma a agressão, mas o medo que o agressor tem da potencialidade da vítima que leva à violência moral: ataca-se antes de ser atacado.

O assédio então é uma forma perversa de humilhação onde o agressor procura desestabilizar a vítima de tal forma que ela fica com baixa auto-estima. Em regra pretende-se com a prática do assédio a instabilidade da vítima com o intuito de se obter algo. O assédio é capaz de desestabilizar a vítima gerando problemas que acabarão por desencadear diversos tipos de doenças, além problemas de ordem moral ou profissional.

O assédio é gênero que comporta duas espécies: o assédio sexual e o assédio moral, este, tema da presente monografia Contudo para que se entenda o assédio moral se faz necessário proceder com a diferença desses dois institutos.

2.1 Assédio Sexual

Em que pese o tema assédio moral está sendo discutido de forma mais freqüente nos últimos dez anos, quando se fala em assédio o receptor da mensagem logo imagina o assédio sexual, e este, segundo o código pena brasileiro em seu artigo 216-A, é *in verbis*:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição

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

O assédio sexual visa a obtenção de vantagens sexuais da vítima, mediante chantagem ou sedução e ocorre quando pessoas detentoras de algum poder em relação a vítima se utiliza desse poder para obter a vantagem sexual, ofendendo a honra e a dignidade do assediado. Vale ressaltar que para ocorrer a caracterização do assédio sexual a conduta do agente deve ser repetitiva e, sempre repelida pela vítima, pois, caso contrário, a vítima aceitar ser assediada o ato pode se tornar atípico.

Há de se perceber que a conceituação do assédio sexual, oriunda do referido artigo 216-A do Código Penal Brasileiro torna necessária, para que se configure o delito, a superioridade hierárquica, todavia, a exigência do código penal não se faz forçosa para que o assédio sexual seja caracterizado no âmbito trabalhista. Neste sentido, esclarecedoras são as palavras de CAIRO JR. (2010, p. 720):

A tipificação do assédio sexual, no âmbito trabalhista, é mais ampla do que no âmbito penal, uma vez que prevê como conduta criminosa aquela decorrente de chantagem, mas exclui a ação feita por intimidação. Além disso, o Código Penal só tipificou a hipótese de o assédio sexual ser praticado por um superior hierárquico, excluindo da ilicitude o assédio sexual ascendente.

Como se pode aferir da explicação do autor, o assédio sexual no ramo do direito laboral é mais extenso e pode acontecer por intermédio de diversos sujeitos ativos.

Contudo, a proposta desta monografia não é aprofundar o tema assédio sexual, embora, como já foi dito, se fez necessária a explanação para uma melhor compreensão do tema que será mais aprofundado neste trabalho, qual seja: o assédio moral nas relações trabalhistas.

2.2 Assédio Moral

O assédio moral, embora seja um tema relativamente novo, vem sendo objeto de debate no mundo. Um tema que tem trazido à baila uma preocupação

interdisciplinar pelas vítimas do assédio moral. O direito que se constrói com a evolução da sociedade não poderia se furtar de ponderar sobre o tema, pois o assédio fere de modo contundente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Foi através de uma ciência alheia ao direito que o assunto foi evidenciado no mundo. Somente após a publicação do primeiro livro da psicóloga francesa Marie France Hirigoyen, “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano” é que o assunto foi mais divulgado no Brasil, através da mídia.

No solo pátrio, este tema vem sendo debatido de igual forma por diversas ciências além do direito, ciências essas que lhes deram um rumo para que então se tenha lastro suficiente para que haja debates e embates sobre o instituto em comento, principalmente no que tange a sua configuração.

Com o advento da Emenda Constitucional 45/04 que deu nova redação ao artigo 114 da Constituição Federal, conferindo a Justiça do Trabalho a competência para analisar indenizações por danos morais decorrentes da relação de emprego, via de regra os casos de assédio moral. As discussões envolvendo a matéria vem ganhando corpo dia após dia tanto na jurisprudência laboral pátria quanto pela doutrina.

2.2.1 Conceito e Denominações

O termo assédio moral é expressão mais utilizada por aqueles que se especializam e se dedicam ao estudo do tema, todavia existem outras expressões que dão nome ao objeto em estudo, a saber: terror psicológico no trabalho, violência moral no trabalho, hostilização no trabalho, dentre outros. Em outras partes do mundo recebeu outras denominações a exemplo de bullying, na Inglaterra, cujo significado é tyrannizar, mobbing (molestar) nos Estados Unidos e Suécia.

As denominações dão norte ao conceito do assédio moral. Neste rumo assédio moral no trabalho é a conduta abusiva de natureza psicológica que fere a moral e a dignidade do indivíduo, de forma contínua e habitual tendo por efeito a desestabilização e a ofensa a dignidade da vítima.

Para a psicóloga francesa Hirigoyen (2005, p 16) o assédio moral nas relações trabalhistas é:

Toda conduta abusiva seja por intermédio de palavra, comportamento, ato ou qualquer outra prática que ofenda a dignidade ou integridade tanto física quanto psíquica do trabalhador, pondo em risco seu emprego ou tornando inóspito o ambiente de trabalho, sendo que tal prática para a configuração do abuso deve ser repetida e sistematizada.

Já para NASCIMENTO (2009, p. 28) o assédio moral:

Se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

No mesmo entendimento segue o Ministério do Trabalho e Emprego, quando afirma que o assédio moral:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

Nos conceitos abordados, tanto os das renomadas autoras quanto o do Ministério do Trabalho e emprego é de se notar que alguns termos ou seus sinônimos são freqüentes, tais como: humilhação, atos repetitivos, violência, dentre outros. E essas palavras sempre hão de aparecer em qualquer pretensão de formalizar o conceito de assédio moral, pois são caracterizadoras da prática de tal ato, se fazendo necessário trazer à superfície os conceitos do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho dos grandes autores, pois que corrobora a necessidade urgente do legislador sair da inércia e legislar sobre o assunto, que apenas pelo conceito já torna o instituto no mínimo preocupante.

2.2.2 Espécies de Assédio Moral

Como foi informado quando do estudo do assédio sexual, a prática do assédio moral não torna necessário que o ato de assediar seja praticado por qualquer superior hierárquico, pelo contrário, tal ato pode se dá por distintos indivíduos. No decorrer da explanação do tema há de se analisar as diversas modalidades da prática do assédio moral.

Os estudiosos do assunto em explanação especificam o assédio moral de diversas formas. Na presente monografia serão abordadas as espécies básicas no âmbito do direito do trabalho: assédio moral individual e assédio moral coletivo.

2.2.2.1 O Assédio Moral individual

a) Assédio moral vertical descendente - aquele praticado por um superior hierárquico (chefe, diretor, gerente, encarregado, proprietário da empresa ou seus familiares) contra um empregado, este evidentemente subalterno.

b) Assédio moral horizontal ou simétrico – aquele que ocorre entre colegas de trabalho, estando o assediado no exercício de suas funções. O assediador no presente caso pode ser um único ou vários indivíduos (empregados), via de regra isso ocorre quando um empregado quer ascender a uma posição mais elevada do que a que ocupa.

c) Assédio Moral Vertical ascendente – é mais incomum, mas nem por isso deixa de existir. Esta espécie de assédio é praticado por um indivíduo ou por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. Esta modalidade de assédio moral é menos vislumbrada pois o superior hierárquico não busca os seus direitos porque teme ser visto como uma pessoa fraca por não ter honrado com o cargo que lhe foi confiado, se deixando dominar por aquele ou aqueles que deveria comandar.

d) Assédio Moral praticado por terceiros – Com a evolução do direito surge então uma nova modalidade de assédio, o qual será tratado doravante. Nesta modalidade de assédio o sujeito ativo é uma pessoa estranha a relação laboral, mas que é inserida de alguma forma no contexto, ou seja, o assediador não é um superior hierárquico (assédio moral vertical descendente), não é um colega de trabalho (assédio moral horizontal) nem tampouco um subalterno (assédio moral vertical ascendente).

Para uma melhor compreensão se faz necessário trazer a comento um caso verídico que ocorreu numa grande rede de lojas, processo esse julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região:

Uma empregada se julgou com a auto estima baixa e sua dignidade ofendida após passar a usar uma camisa, ofertada pela rede de loja, com os dizeres: “quanto você quer pagar?” Os clientes da loja iniciaram uma série de constrangimentos oferecendo um preço pela funcionária. Esta por sua vez procurou o seu gerente comunicando os fatos ocorridos bem como os constrangimentos e assédio aos quais estava submetida a passar por conta do uso da referida camisa, solicitando a dispensa do uso da vestimenta, o que foi negado pelo gerente com a alegação de ser uma imposição da empresa. A trabalhadora então se socorreu ao judiciário que condenou a rede de lojas a pagar uma indenização no valor de R\$ 15.000,00 (Quinze mil reais).

Há de se advertir que em nenhum momento a empresa procurou degradar a dignidade da vítima, no entanto, conhecedora dos fatos, foi omissa em não tomar nenhum tipo de providência para salvaguardar a dignidade de sua empregada. Assim o assédio moral pode ser tanto por ação quanto por omissão, o que será melhor detalhado adiante.

2.2.2.2 Assédio Moral Coletivo

A segunda modalidade de assédio moral é denominada de assédio moral coletivo. Como pode se inferir do próprio texto, em pelo menos um dos pólos da relação trabalhista deve haver a coletividade, e por coletividade deve-se entender um grupo de pessoas.

O assédio moral coletivo consiste, pois, na prática do assédio moral praticado contra um ou por um grupo de pessoas. Neste sentido o assédio moral coletivo parcela-se em:

a) Assédio Moral Coletivo Descendente que versa sobre a prática do assédio moral praticado por um superior hierárquico contra um grupo de pessoas. Segundo afirma INÁCIO (2012, p. 29):

Comumente tem ocorrido a prática do assédio moral de forma, principalmente nos casos envolvendo política “motivacional” de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos às mais diversas situações de psicoterror, cuja submissão a “castigos e prendas” envolve práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacetes com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras. [...] este tipo de prática medieval está ocorrendo em pleno século vinte e um, e mais grave ainda, praticado por empresas nacionais de grande porte e algumas multinacionais.

Outros exemplos de assédio moral coletivo descendentes são as revistas íntimas que causam embaraços ao empregado, imposição de metas descabidas e impossíveis, controle de ida e tempo de permanência ao banheiro, discriminação racial.

b) Assédio Moral Coletivo Ascendente ocorre quando um grupo de pessoas assediam moralmente um subalterno. Isso pode se dá quando um funcionário recém contratado numa determinada empresa vai comandar um grupo de funcionários mais antigos. Então o grupo de assediadores tenta desestabilizar a vítima para que ela saia da função de comando ou até mesmo peça sua demissão da empresa. Esse tipo de assédio é pouco denunciado, pois a vítima não quer parecer fraca perante outrem.

2.2.3 Sujeitos do Assédio Moral

Quem pratica o assédio moral é conhecido como assediador, já a vítima é o assediado. Assim, como é de clara conclusão, o assediador é o sujeito ativo e o assediado o sujeito passivo. Nesta direção o sujeito ativo do assédio moral pode ser o proprietário, o gerente, o encarregado, o chefe, o diretor, outro empregado da mesma ou de categoria diversa da do assediado; além desses atores ainda podem gerar o assédio moral qualquer terceiro estranho a relação laboral, conforme já foi comentado acima.

Algumas empresas chegam ao absurdo de contratar assediadores com o intuito de fazer com que os assediados peçam demissão com o propósito de diminuir despesas.

O sujeito passivo por sua vez é aquele trabalhador ou trabalhadores que são vitimados pela prática do assédio moral. De igual forma o assediado pode ser qualquer pessoa que faz parte da empresa, é importante frisar que o assédio moral na relação de trabalho não é configurado se algum indivíduo alheio à empresa sofre assédio moral, a exemplo do cliente.

2.2.3.1 Assédio Moral e a Discriminação Contra a Mulher

Em todo e qualquer sistema jurídico a mulher deve ser tratada de forma diversa do homem. E isso se dá por ser a mulher detentora de particularidades inerentes a esse sexo, como por exemplo, a maternidade.

O trabalho da mulher foi extremamente explorado no século XVIII por ocasião da Revolução Industrial, inclusive o seu trabalho foi preferido em relação ao trabalho dos homens. Os menores salários pagos à mulher era a principal causa que determinava essa preferência pelo sexo feminino.

O Estado quedava inerte não atentando para as explorações impetradas pelos patrões em relação às mulheres que viviam sob mínimas condições de saúde e segurança no trabalho. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, equiparação salarial entre os homens e as mulheres, e o desfavor em relação à maternidade e a amamentação dos filhos em idade própria eram os fatos mais notórios na época. A respeito desse tema afirma NASCIMENTO (2010, p. 896):

[...] o processo industrial criou um problema que não era conhecido quando à mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15, ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.

Conforme a história afirma a mulher era tratada de forma desumana e déspota sem qualquer chancela do Estado ou piedade dos patrões. Com o advento das leis trabalhistas o Estado percebeu a necessidade da proteção à mulher, cuja anatomia humana difere da do homem, promulgando leis em sua proteção. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserido em algumas constituições, dentre as quais a do Brasil.

Em que pese a grande evolução das conquistas das mulheres não raras vezes é percebido a discriminação, o preconceito e o assédio sexual e moral em relação ao sexo feminino.

Estudos revelam que o assédio moral não escolhe sexo, todavia, a prática desse instituto é mais notória contra a mulher, talvez fomentada por aquele velho estigma que a mulher é o sexo mais frágil.

O assédio moral pode ser iniciado através do assédio sexual, pois numerosas vezes quando as mulheres são assediadas sexualmente, recebem cantadas, são paqueradas e rejeitam as tentativas do assediador, eles com o intuito de se vingar por não ter logrado êxito em suas investidas tornam-se verdadeiros tiranos em relação a mulher que o rejeitou, todavia essa é apenas uma forma de se iniciar o assédio moral. A relação é vasta. A discriminação inicia-se, via de regra, desde a entrevista de emprego estendendo-se até a sua demissão ou dispensa.

Geralmente as mulheres têm que responder questões tais como: Você tem quantos filhos? Pretende engravidar? Esse fato por si só já configura a discriminação, pois, o potencial empregador já inicia o relacionamento empregatício querendo interferir na vida das funcionárias, “proibindo-as” de engravidar sob pena de perderem o emprego. Há estudos que comprovam a preterição das mulheres em relação aos homens, a exemplo de menores salários, retorno da licença maternidade, assediadas sexualmente com promessas de serem promovidas. Essa pequena relação é meramente exemplificativa e vai muito além, pois em pleno século XXI alguns empregadores consideram as mulheres inferiores aos homens. Resquícios de uma cultura altamente machista, discriminatória e perversa.

2.2.3.2 Assédio Moral e Discriminação Por Orientação Sexual

Neste espaço tratar-se-á da prática do assédio moral exercido contra pessoas. Aqui não se pretende comentar sobre o certo ou errado do modo de vida que cada pessoa leva.

Como visto até aqui o assédio moral, via de regra, atinge a intimidade e a privacidade das pessoas, conforme já relatado nesta monografia.

Estudos revelam que os participantes do grupo LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transsexuais) são as maiores vítimas do assédio moral horizontal

praticado pelos seus colegas de trabalho, a exemplo de gracejos, perseguições, ofensas físicas, uso de palavras de baixo calão.

Além do assédio moral por comissão os homossexuais são também discriminados pela omissão da empresa, que quedando ciente, assume o risco da convivência com as condutas dos demais empregados.

Imagine que já é difícil o dia a dia dessas pessoas que são discriminadas em quase todos os lugares, por serem “diferentes”. Passam por cerca de oito horas sendo discriminadas no ambiente do trabalho e sem proteção nenhuma, já que o superior hierárquico não toma qualquer providência para dirimir tais práticas, assim cabe novamente ao judiciário, quando provocado, garantir que o dano que lhes foi causado seja devidamente ressarcido.

2.2.3.3 Assédio Moral e Discriminação por Idade

Mais uma vez a Magna Carta afirma que faz parte dos objetivos da República Federativa do Brasil promover o bem de todos sem preconceitos e discriminação por conta da idade.

É fato que a própria idade impõe alguns limites ao exercício de algumas profissões, todavia, nesse caso, não se trata de discriminação e sim de perímetros instituídos pela própria natureza.

Quando se reporta a discriminação por idade logo se imagina algum idoso ou alguém que o mercado descartou em busca de emprego. Fato que ocorre com frequência. O empregador delimita uma idade e de forma objetiva já descarta a pessoa sem ao menos lhe conferir chance de mostrar sua capacidade, e, quando contratam não fiscalizam o tratamento que os demais empregados dará aquele novo contratado. Alcinhas do tipo vovô, Matusalém, podem ferir a dignidade da pessoa que já lutou mais que os outros para conseguir aquele posto. Do outro lado surge os jovens recém formados que de igual forma sentem o impacto da discriminação desde a entrevista. Os jovens são discriminados quando recém admitidos no mercado de trabalho em que os mais antigos lhes dificultam a inserção no grupo, principalmente se o emprego depender de competição. Não poucas vezes esses jovens passam por um período de quarentena, sofrendo humilhações, recusas, discriminações o que pode se perdurar por vários meses. Neste norte o empregador (ainda que na pessoa de quem exerça função de liderança) deve estar atento para

não ser penalizado pela prática da modalidade de assédio moral por omissão. A título exemplificativo de como os tribunais vêm analisando o fato, há decisão contra o Banco da Amazônia que foi condenado a indenizar em 100 mil reais um bancário que exerceu função de confiança por 21 anos e teria sido destituído em razão da idade.

2.2.3 Responsabilidade da Empresa Pela Prática do Assédio Moral

A súmula 341 do Supremo Tribunal Federal afirma que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

A jurisprudência da Suprema Corte afirma que a responsabilidade do empregador é objetiva, pois que, ele detém o poder de organização da empresa, inclusive com a imposição de limites para os empregados. Além da inércia do empregador algumas empresas estimulam a prática do assédio moral quando vislumbram que há competitividade entre os empregados almejando exclusivamente o lucro sem se preocupar com o bem estar dos seus colaboradores. Nesta direção a empresa responderá pela sua omissão.

2.2.4 Patologias Desencadeadas Pelo Assédio Moral

Conforme já foi falado amplamente, a prática do assédio moral nas relações trabalhistas é uma situação, que embora não valorizada é preocupante. Estudos revelam que a prática do assédio moral desencadeia uma série de prejuízos as vítimas, a exemplo do stress, cansaço extremo, ansiedade, fobias, enxaquecas, problemas estomacais. Essas patologias que, via de regra, são identificáveis por estarem visíveis, podem esconder a origem do problema, pois além dos efeitos devastadores à saúde física, concomitantemente, a saúde psíquica é atingida, podendo o indivíduo assediado desenvolver sentimento de culpa, de impotência, síndromes e a depressão que alcançando uma modalidade mais austera pode arremeter para uma tentativa de suicídio.

De acordo com MARTINS (2013, p. 52)

A Organização Mundial da Saúde define saúde como um estado completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade.

O assediado raramente vai deixar de sofrer algum tipo de violência mental e se resiste mesmo nessas condições é porque a imposição das necessidades básicas da vida o obriga, a exemplo da alimentação e vestimentas.

Reza a Constituição Federal (CF) de 1988 em seu artigo 200, *in verbis*:

VIII Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O tema assédio moral se tornou um caso de saúde pública e é imperioso que as autoridades atentem para essa verdade. Por lógica tem o empregador, visto que assume o risco da atividade econômica, obrigação em conferir ao empregado um ambiente de trabalho saudável e isso conforme definição da OMS citada acima diz respeito à saúde física, mental ou psicológica.

A saúde não está limitada a questões de ordem física, pelo contrário, as questões de ordem psicológicas devem ser valorizadas, pois é questão de saúde e assim patenteia o art. 2º da Lei 8.080/90 que o Estado deve prover condições indispensáveis ao seu exercício, pois a saúde é um direito fundamental.

2.2.5 Consequências da Prática do Assédio Moral nas Relações do Trabalho

Na maioria das vezes que se fala nos prejuízos gerados pelo assédio moral no trabalho idealiza-se a figura de um trabalhador em uma condição de desvantagem frente ao empregador, que sofre constantes humilhações e ofensas à sua dignidade. Consequências cruéis já relatadas acima, desgastes psicológicos e emocionais, capazes de promover a desestruturação do indivíduo bem com a desestruturação familiar e até social.

O que nunca se imagina são os prejuízos gerados para a empresa pela prática do assédio moral. Não os prejuízos de ordem jurídica apenas, mas aqueles decorrentes do dia-a-dia da empresa. Sobre esse assunto afirma INÁCIO (2012, p. 54):

As empresas também perdem, pois o assédio traz também rotatividade no emprego, gera queda da produtividade e da qualidade

dos serviços, uma vez que reduz a saúde psicológica e física dos trabalhadores. O assédio moral afeta negativamente o bem estar do trabalhador, o que se reflete não apenas em sua eficiência, mas também nos outros trabalhadores, pois instala a negligência, o absenteísmo, o aumento expressivo dos pedidos de licenças médicas e afastamentos por doença e o aumento do número de acidentes de trabalho.

Não poucas vezes o motivo dos prejuízos que algumas empresas vêm sofrendo está relacionado ao mal invisível, a esta verdadeira praga que é o assédio moral nas relações do trabalho. Algumas empresas estão extremamente desatentas a evolução que está ocorrendo no âmbito laboral, com um pensamento pretérito e retrógrado de que os males que porventura sejam causados no ambiente do trabalho está relacionado apenas com o lado físico, olvidando do lado psíquico e emocional do indivíduo. Esquecendo ainda que é de sua inteira responsabilidade tudo aquilo que acontece na circunscrição da empresa. Preceitua o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho que:

Cabe às empresas: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente.

Além do prejuízo individual e organizacional há também o prejuízo social, pois apesar de não ser facilmente diagnosticado o prejuízo social está presente. Contemplado na economia de dada sociedade quando o indivíduo deixa de comprar porque não suportou continuar no emprego, prejuízos previdenciários a exemplo do seguro desemprego que poderia está sendo ofertado a outrem, dos acidentes de trabalho e aposentadorias precoces, desestruturação familiar e social das vítimas.

Não há como ficar alheio pois, o assédio moral tem levado muitos profissionais à inércia e conseqüentemente a sociedade tem sofrido esses efeitos, embora não se perceba a origem.

2.3. Assédio Moral X Dano Moral

De acordo com o Código Civil em seu artigo 186, *caput*:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que seja exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Até a promulgação da EC 45/2004 a competência para julgar dano moral, ainda que decorrente de vínculo empregatício era da justiça comum. Com o advento da citada emenda constitucional (EC) a competência passou a ser da Justiça do Trabalho nos termos do artigo 114, VI da Lei das Leis: “Compete à Justiça do Trabalho processar e Julgar: as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de emprego.”

O empregado, ainda que seja a parte hipossuficiente da relação também pode causar dano ao patrão, mesmo o moral, nessa hipótese o patrão será a vítima e o empregado o agressor.

Nos dizeres da conceituada escritora DINIZ (2004, p. 31):

Dano consiste na lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra a sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral.

Já para CAIRO Jr. (2009. p. 706) dano moral “ corresponde ao resultado de uma ação ou omissão que implique, de forma necessária, ofensa a um bem não avaliável economicamente.”

Como a indenização por danos morais decorre da ofensa a um bem não avaliável economicamente, não tem ela o objetivo de recompor o patrimônio econômico do ofendido, mas terá um caráter pedagógico e compensatório. Pedagógico porque servirá de exemplo para o agressor e para quem visualizou a situação não incorra no mesmo erro. Será compensatório porque visa atenuar a tristeza, a indignação ou o dissabor sentidos pela vítima. Nesse sentido a condenação do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região:

Empregado submetido rotineiramente e na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter

atingido a meta de produção, a usar vestes do sexo oposto, inclusive desfilando com roupas íntimas, além de sofrer a pecha de “irresponsável”, “incompetente”, “fracassado”, dentre outros (Tribunal Regional do Trabalho 6ª R. – Proc. 00776-2002-006-06-00-5 – 1ª T. – Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho – DOEPE. 2.4.2004).

No exemplo acima o empregador extrapolou. Assediou moralmente seu empregado por não ter atingido as metas, expondo-o ao ridículo. Há de se notar que segundo foi comentado acima o empregador pode exigir o cumprimento de metas possíveis e a condenação no caso não se deu pela exigência no cumprimento das metas, mas pela exposição do empregado.

Um outro exemplo para comparação entre o poder de direção do empregador e o assédio moral são as revistas realizadas pelo empregador quando da saída dos empregados. Como foi relatado anteriormente, a revista dos funcionários é permitida desde que não seja uma revista vexatória ou que macule sua dignidade.

Trabalhador submetido à revista íntima consegue indenização – 14.20.2009. A Distribuidora Farmacêutica Panarello Ltda, terá de pagar indenização por danos morais, no valor de R\$ 20,750,00 a um ex-empregado submetido a revista íntima, esse foi o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em resposta ao Recurso de Revista impetrado pelo empregador. Para o Tribunal essa conduta por parte da empresa feriu o direito à intimidade e a honra do empregado. (RR – 411/2004-058-15-85.5).

O dano moral como foi explanado acima atinge a um bem não material, todavia não pode ser confundido com o assédio moral, apesar de em algumas situações ser de difícil distinção, contudo o que há em relação ao assédio moral e o dano moral é uma relação de causa e consequência, isto é, aquele que pratica o assédio moral pratica um dano contra o patrimônio imaterial da vítima e por isso deve ressarcir tal prejuízo.

De fato, o assédio moral distingue-se do dano moral e essas diferenças podem ser percebidas pelo conceito do assédio moral. Enquanto o dano moral pode ser configurado com uma única atitude do agente a exemplo do empregador afirmar que um funcionário é ladrão perante os demais colegas de trabalho, depois comprova-se que tal acusação é infundada e leviana. Ainda que o empregador tenha ofendido seu empregado uma única vez, não há de se contemplar o assédio moral visto que para que tal prática seja evidenciada, necessário se faz que as praxes

hostis do sujeito ativo em relação a sujeito passivo devem ser de forma reiterada com certa frequência e por um determinado período de tempo, essa frequência, segundo o médico psiquiatra alemão Heinz Leymann, seria de pelo menos uma vez por semana já o tempo determinado, segundo o mesmo profissional, seria num período de 6 meses, contudo, vale dizer que esse lapso temporal não é levada em consideração pela Justiça do Trabalho. além desse exemplo já decidiu o Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal Superior do Trabalho que o dano moral pode ser presumido, enquanto no assédio moral há a necessidade de produção de provas.

Outrossim em matéria de prova entende-se que o dano moral deve ofender a honra objetiva da vítima, já em relação ao assédio moral não se visumbra essa necessidade.

2.4 A Prova do Assédio Moral

A palavra prova é oriunda do *latim probare*, convencer, tornar crível, estabelecer uma verdade, comprovar. Segundo GRECO FILHO (2003, p. 182) “prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém”.

Já a prova processual segundo CAIRO JR. (2011, p. 415) “consiste no ato processual que é utilizado para atestar a veracidade de uma afirmativa sobre determinado fato controverso.”

Como é cediço o destinatário da prova é o juiz, que por meio do livre convencimento motivado decidirá sobre a lide. Nesta direção pretende a prova convencer o magistrado sobre os fatos objetos do litígio. Sem prova não há como o processo subsistir, por este motivo existe o instituto o ônus da prova, que será comentado adiante.

O artigo 852-D da CLT contém preceito de suma importância sobre a teoria geral da prova no processo do trabalho cujo rito seja o sumaríssimo:

O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

A prova do assédio moral será do empregado, conforme inteligência dos artigos 333 do Código de Processo Civil e 818, I da Consolidação das Leis do

Trabalho. E isso se dá porque a prova é fato constitutivo do seu direito. É uma prova de difícil aquisição, pois não poucas vezes a maioria das agressões são feitas apenas entre assediador e assediado, por isso mesmo este deve estar atento a qualquer evento que venha robustecer a sua prova. Todavia se o assediador assedia a vítima de modo público, este caso torna-se notório e nos termos do artigo 334 do CPC não dependeria de prova. Vale afirmar que todos os meios de prova admitidos em direito, podem ser utilizados.

As provas sobre o assédio moral poderão ser obtidas por interrogatórios e depoimento pessoal (do assediador e do assediado) por testemunhas (pessoas que viram a agressão praticada), por documentos (bilhetes, e-mails, mensagens de texto, etc.) por perícia (médico ou psicólogo que emita laudo afirmando por exemplo algum transtorno psicológico).

A prova é necessária para o reconhecimento da veracidade das afirmativas sobre os fatos, pois, busca o processo a concretização do princípio da verdade real que deve direcionar o magistrado na entrega da prestação jurisdicional.

Conforme explanado anteriormente as provas produzidas destinam-se a formar o convencimento do juiz acerca dos fatos narrados pelas partes, seguindo as regras do ônus da prova. Contudo, existem algumas exceções que se aplicam em matéria de prova.

Assim independem de prova os fatos incontroversos, notórios, confessados e os que se presumem verdadeiros, segundo determinação do artigo 334 do CPC.

2.4.1 O Ônus da Prova

Anota-se que a relevância do ônus da prova aponta para a inexistência de provas nos autos do processo. De fato, existindo provas suficientes não há de se falar em ônus da prova. Em que pese o direito do trabalho proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego, em relação à matéria estudada não se pode falar em inversão do ônus da prova. Com efeito, não há previsão nesse sentido na legislação processual trabalhista pátria.

2.4.2 Nexu Causal

De acordo com o dicionário técnico jurídico nexu causal é a relação de causalidade; conexão entre fato ou ação e resultado. Relação existente entre o delito e a consequência mediata ou imediata da ação ou omissão do agente.

Para que se configure o assédio moral necessário se faz a prática de alguns elementos quais sejam: prejuízo (em regra); repetição de acordo com estudos que o assédio seja pelo menos uma vez por semana e durante 6 meses, contudo esse prazo não é absoluto dependendo da análise de cada caso; em regra deve haver a intenção, contudo como já foi patenteado acima pode se dá por omissão;

Há autores que ainda relatam como elemento caracterizadores do assédio moral a premeditação e o dano psíquico, todavia tais elementos não são aceitos por muitos estudiosos do tema (tanto na área médica quanto na área jurídica). Em relação a premeditação não se sustenta que seja elemento caracterizador porque o sujeito ativo pode assediar a vítima de forma espontânea, quanto aos danos psíquicos não é elemento pois, no caso concreto, pode a vítima não sentir os efeitos do assédio. Vale dizer que este fato é excessão. A regra é de que a vítima sofra danos psicológicos.

Assim, é importante frisar que para a configuração do assédio moral, é necessário que fique provado o interesse de humilhar, inferiorizar, desdenhar levando o empregado a sofrer física ou psicologicamente, é pois o nexu causal; todavia há de se ressaltar que caso o empregador ou superior hierárquico permita certos tipos de “brincadeiras” pode ser responsabilizado, embora a prática do agente estava no *animus jocandi*, se furtou o empregador de por fim as famigeradas “brincadeiras” tão corriqueiras no ambiente do trabalho, respondendo então objetivamente pelos atos dos seus empregados. Como exemplo decisão do Tribunal Regional do Trabalho da da 2ª REGIÃO R., 18ª T., 0472-63.2006.5.02.0084, j. 23.3.11,):

Configura-se assédio sexual e moral quando empregado da empresa assedia funcionária encostando-se a ela, fazendo massagem, mexendo no cabelo da reclamante, o que também foi feito com outras empregadas, sem que haja correspondência por parte delas. O empregado usava termos de baixo calão para se dirigir a todos do setor dele, inclusive a reclamante, questionando inclusive sobre a cor

dos cabelos da testemunha. Dano moral configurado. Indenização mantida.

No caso em comento o assediador tratava-se do gerente do banco, sendo então o nexos causal evidente, pois foi praticado por funcionário da empresa durante o horário do trabalho. A empresa tem responsabilidade objetiva pelos atos praticados pelo autor, conforme já visto anteriormente.

2.5 A Justa Causa do Empregador Frente ao Assédio Moral

Para NASCIMENTO (2011, p. 1203):

Entende-se por Justa causa a ação ou omissão por parte do empregador, do empregado ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.

A rescisão indireta por parte do trabalhador pode ser determinada por um motivo provocado pelo patrão, revestido de certas características que impedem o prosseguimento da relação de emprego. Se dá como consequência da impossibilidade do empregado continuar no emprego devido as atitudes oriundas do empregador ou de seus prepostos.

A caracterização da justa causa depende de condições que devem estar presentes para a sua admissibilidade, a saber, a atualidade e a gravidade.

As exigências descritas acima são Indispensáveis, pois, caso contrário não se configurará o motivo ou justificativa da rescisão indireta. A necessidade da atualidade é que a reclamação feita por fatos pretéritos enseja o perdão tácito por parte do empregado em relação ao empregador. A análise da gravidade persiste para evitar a banalização do instituto. A não observação da gravidade levaria a uma insegurança jurídica deixando ao bel prazer de qualquer das partes a justa causa por qualquer dissabor provocado por qualquer um dos atores da relação laboral.

O empregado denuncia o contrato com fundamento em falta grave do empregador, tendo assim direito a receber as verbas rescisórias como se tivesse sido despedido sem justa causa. Da mesma forma que a justa causa do empregador deve ser robustamente comprovada, os motivos que ensejam o rompimento

contratual por culpa do empregador seguem o mesmo sentido e devem ser provados com elementos convicentes.

As justas causas que o empregador pode cometer e que dão ao empregado a oportunidade de se afastar do serviço sem prejuízo de indenização estão elencadas de modo exemplificativo no artigo 483 da CLT, *in verbis*:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama.

O dispositivo almeja o respeito da honra e da boa fama do empregado e de seus familiares; para tanto, pune o empregador que cometer atos violadores, mesmo aqueles praticados por seus prepostos.

Vale destacar que a rescisão indireta do contrato de trabalho não elide o direito de o empregado reivindicar indenização por danos morais da prática de atos lesivos da honra e da boa fama (artigo 5º V e X da Constituição Federal).

A dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III da Constituição Federal). Não se pode admitir que o empregado esteja sujeito a sofrer qualquer espécie de ofensa física ou psíquica quer seja praticada pelo empregador, quer pelos seus prepostos, ressalvadas as hipóteses de legítima defesa, própria ou de outrem.

Neste rumo, é o assédio moral revestido de gravidade suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme Decisão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo:

Justa causa. Uso de e-mails desrespeitosos. O uso de e-mails desrespeitosos durante a jornada de trabalho para outras mulheres, “como cachorrão 17 cm”, evidencia a existência de justa causa para a dispensa, principalmente pelo fato de o empregado já ter sido advertido anteriormente por outra falta. (Processo 20030736972 (00911.2002.011.02.00-0), ac. 20050342384

3 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, como já relatado acima, é um mal perigoso, invisível e devastador por isso deve ser tratado com a importância que merece. Tem se tornado uma verdadeira praga capaz de destruir a auto estima da vida, carreiras profissionais, famílias e em casos mais severos a vida, através do suicídio.

No entanto em que pese a seriedade do tema, o assédio moral não pode ser confundido com um mero estresse, raiva ou qualquer outro sentimento negativo porventura exista. Deve-se notar os requisitos básicos tais como intenção, repetitividade, por um período de tempo. Alguns operadores do direito tem banalizado tal instituto levando a alçada do judiciário meras situações de dissabores, transtornos ou aborrecimentos. Com efeito, levam demandas totalmente descaracterizadas do assédio moral na tentativa de “ver se cola” ou simplesmente por desconhecer de fato o instituto objeto dessa monografia. Eis, pois, que surge então a necessidade de trazer ao estudo o poder de direção do Empregador.

3.1. Conceito de Empregador

Para DELGADO (2009, p. 371) empregador é:

A pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

Conforme o conceito acima apresentado os requisitos para que o empregador seja configurado como tal são: prestação com pessoalidade, mediante pagamento, com habitualidade e subordinação. Analisar-se-á neste momento e para direcionar o estudo o último requisito, qual seja a subordinação.

O empregado é um trabalhador subordinado e como se pode concluir do conceito supra-apresentado deve está sujeito à direção do empregador, pois caso contrário, o vínculo empregatício poderá não ser reconhecido, conforme corroborado pelo artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho; e com clareza se percebe que o empregado está sujeito às ordens do empregador que as pode delegar

(encarregados, gerentes, diretores) pelo simples fato de ser este o proprietário da empresa. O renomado doutrinador trabalhista MARTINS (2006, p. 191) esclarece que:

Para alguns autores, o poder de direção seria um direito potestativo, ao qual o empregado não poderia opor-se. Esse poder, porém, não é ilimitado, pois a própria lei determina as limitações do poder de direção do empregador. O empregado não está obrigado a cumprir ordens ilegais. Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com s fins do empreendimento.

O empregador exercendo sua figura de empreendedor tem o direito de escolher qualquer tipo de atividade econômica para atuar, é o princípio da livre iniciativa albergado pelo artigo 170 da Magna Carta de 1988, desde que observe os limites legais.

É também direito do empregador projetar a estrutura organizacional da sua empresa conforme suas necessidades e realidade. Determinar os planos de cargos e salários, de quantos funcionários necessita, o valor do salário dos empregados, o horário de trabalho, tudo isso, evidentemente, observando a legislação. Assim exerce o empregador seu poder de organização.

Além disso, pode ainda o empregador fiscalizar e controlar atividades desenvolvidas pelos seus empregados. Neste rumo confere-lhe a lei a possibilidade de fiscalizar o horário de chegada e saída dos empregados, revistas com o propósito de evitar prejuízos, desde que essa seja moderada, exigir o cumprimento de metas, desde que atingíveis, monitorar o uso da internet, etc.

Poderá ainda, o empregador punir seus empregados, quando do cometimento de faltas, através da advertência, suspensão ou da dispensa, contudo deve-se perceber que a linha entre o poder de direção do empregador e o assédio moral pode ser muito tênue, logo esse poder deve ser exercido com bastante cuidado e boa fé. E é dessa forma que o empregado também deve agir.

O assédio moral mal compreendido pode gerar grandes injustiças, por isso deve o operador do direito observar a real caracterização antes de afogar o judiciário por causa de meros desgostos que o empregado tem do patrão e que numa atitude

de cólera procura um profissional para acionar o judiciário em vão. Já o judiciário deve está atento a não favorecer o empregado que recebeu do empregador um tratamento mais enérgico que o habitual, uma situação cujo assédio moral, não se comprova.

Através dos exemplos que se seguem (casos verídicos dos julgados de alguns Tribunais Regionais do Trabalho) ficará ainda mais clara a compreensão do estudo imediatamente superior exposto.

A mera cobrança de metas por parte do empregador não é suficiente para a configuração do assédio moral. Com esse entendimento, a 1ª Turma de Julgamento do TRT de Mato Grosso modificou sentença proferida na Vara do Trabalho de Várzea Grande condenando uma indústria de bebidas a pagar indenização por dano moral a um coordenador de vendas.

Por unanimidade, os desembargadores que compõem a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso acompanharam o relator, afastando a condenação ao pagamento de indenização por dano moral.

A simples distinção de salários entre empregados que ocupam a mesma função não caracteriza assédio moral, ainda mais quando a diferença salarial está justificada pela diferença de tempo superior a dois anos no exercício da função. Segundo o relator do acórdão, desembargador Antonio Carlos Areal, não teria como prosperar a pretensão à equiparação salarial, uma vez que o autor, em depoimento pessoal, declarou que não exercia uma das funções exercidas pelos tecelões. Processo 0000797-17.2011.5.23.0004 (02581.2011.106.23.00-6).

Com essa decisão a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro negou o pedido de assédio moral requerido pelo recorrente, que trabalhava numa fábrica de tecidos. Inconformado com a sentença de 1º grau, ele argumentou que restou provada a identidade de função com o modelo, por meio de prova testemunhal, acrescentando que o depoimento prestado pelo próprio paradigma confirma o fato. (Processo: 0158300-37.2007.5.01.0301 - TRT-1ª Região).

Como se pode concluir, tanto através da análise do poder de direção do empregador quanto do assédio moral, será necessária o exame caso a caso, não

sendo cabível, portanto, meras conjecturas por parte dos envolvidos no litígio para que se possa configurar ou não assédio moral. Necessário se faz, à vista disso, um lastro probatório muito forte, com o fim de que se chegue a um veredito justo.

4 DIREITO COMPARADO: LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou relatório sobre a violência no trabalho. Pesquisa realizada em 15 países da União Européia com 15.800 entrevistados, apresentou resultados como homicídios, estupros, roubos, agressões físicas, sequestros, assédio sexual e moral. 12 milhões de pessoas disseram que foram vítimas de assédio moral nos referidos países.

A OIT mostra que em 1998 5% da população trabalhadora sofreu assédio moral. Em 1999 o percentual de trabalhadores assediados aumentou para 7%.

Os estudos indicam que nos Estados Unidos, no ano de 2000, foram registrados mil casos de homicídios no ambiente do trabalho; no Reino Unido 53% dos trabalhadores foram vítimas de violência sexual e moral. Na Suécia assédio moral é responsável por 15% dos suicídios cometidos. Na África do Sul 80% dos entrevistados disseram que já sofreram comportamentos hostis no ambiente do trabalho pelo menos uma vez na vida.

A Lei 2002/73, de 17 de janeiro de 2002 da França garantiu aos trabalhadores proteção contra o assédio moral quando estipulou que “nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral”, já no Decreto sobre condições de trabalho da Holanda, datado de 1994 estabelece que os empregadores são obrigados a evitar que os seus empregados sejam alvos de assédio sexual, de agressões psicológicas, entre elas o assédio moral.

Em Portugal o artigo 15 do Código do Trabalho determina que “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.”

Toda essa comparação com as leis (*latu sensu*) de outros países objetiva fazer um comparativo com o que o Brasil, pelo menos em termos de lei, vem realizando para proteger o trabalhador no ambiente de trabalho, conforme se segue.

4.1 A Inércia do Legislativo e o Ativismo Judicial

Não há no Brasil qualquer legislação específica sobre o assédio moral. De acordo com site <http://www.serjusmig.org.br/> há mais de 80 projetos de lei em várias regiões do país. Segundo o site, na Câmara dos deputados, estão em análise oito projetos de lei (PL) sobre o assunto. Um deles é o PL 2369/03, do deputado Mauro Passos (PT-SC), que proíbe o assédio moral nas relações de trabalho. A proposta não transforma o assédio moral em crime, mas em ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização. A pena indenizatória, conforme o texto, terá o valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

Além desse projeto que resolve apenas parte do problema, visto que não transforma o assédio moral em crime, há ainda o projeto de Lei Federal 4.742/2001 que pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o assédio moral no trabalho.

O projeto é de 2001 e ainda está em “análise” pelo legislativo federal. Doze anos de análise e nenhuma conclusão.

Na seara do direito previdenciário, para os trabalhadores regidos pela CLT, a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como causador de doença relacionada ao trabalho, embora a lei 8.213/91, que regulamenta os direitos dos trabalhadores no campo previdenciário, já autorize tal prática, no entanto é muito difícil a aceitação por parte dos peritos do INSS de que o assédio moral é reconhecido como uma doença profissional.

Afirma o artigo 22 da Magna carta que compete privativamente a União legislar sobre direito do trabalho, ou seja, não pode outro ente federado criar leis sobre o tema. O assédio moral é questão de Direito do trabalho desde quando a Emenda Constitucional 45/2004, batizada de reforma do judiciário, alterou o artigo 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho passou então a ter competência para processar e julgar as lides decorrentes de vínculo empregatício.

O assunto principal objeto dessa monografia, como já foi dito anteriormente, surgiu paralelamente com o próprio trabalho, todavia o tema foi muito pouco ou quase nunca debatido ao longo de várias décadas. Foi de uma profissional cuja área de atuação se preocupa em estudar o comportamento dos indivíduos que o tema foi amplamente divulgado. Contudo e em que pese o esforço da profissional Francesa

em trazer a lume um tema tão importante, o ordenamento jurídico pátrio nada tem feito para proteger o empregado neste aspecto. Diferente do legislador Francês que foi influenciado pela psicóloga Marie-France Hirigoyen, criando ainda no ano de 2002 a Lei 2002-73 de 17 de janeiro de 2002, determinando em seu artigo 168 que:

Constitui assédio moral as atitudes ou procedimentos repetitivos, que tem por objeto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional.

No Brasil, não existe legislação federal (competência da União) que trate do assédio moral no ambiente do trabalho, tampouco uma lei capaz de criminalizar o assédio moral. Há, no entanto, algumas leis estaduais ou municipais, pois são regidos por estatutos próprios, que tratam do assédio moral no âmbito do funcionalismo público, a exemplo das leis 1.163/00 de Iracemápolis-SP, lei 3.234 de 2001 de Cascavel no Paraná e 189/02 de Natal no Rio Grande do Norte.

A Constituição Federal, conforme já foi explicitado acima, outorga competência a União legislar sobre o direito laboral, através do congresso nacional. Ocorre que a inércia do legislativo federal no sentido de criar lei específica sobre o assunto em tela é de fato inquietante, principalmente no que se refere às pessoas vítimas do famigerado assédio moral.

O texto da Lex Legum em seu artigo 2º afirma que “ São Poderes da União, independente e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário”, a chamada tripartição dos poderes cujas bases teóricas remontam à Grécia antiga, idealizadas pelo filósofo Aristóteles em sua obra Política, conforme salienta LENZA (2009, p. 337) “ Aristóteles contribuiu no sentido de identificar o exercício das três funções estatais distintas, apesar de exercida por um único órgão.” Nesta direção Montesquieu inovou afirmando que cada função correspondia a um órgão específico, assim cada poder exerceria uma função predominantemente típica. Mais uma vez houve uma inovação adotada por muitos dos Estados modernos que afirmavam a possibilidade dos poderes exercer funções atípicas nos limites da lei, teoria dos freios e contrapesos.

O Brasil, como é cediço, adotando tal teoria garantiu ao Poder Legislativo a criação de leis, todavia esse poder por muitas vezes tem se mantido desidiioso na elaboração de legislação sobre vários temas, e, por conta disso o assédio moral

ainda não é previsto no ordenamento trabalhista, e a razão para essa inércia do legislador não tem nenhuma explicação plausível. Enquanto isso o assédio moral vem sendo praticado indiscriminadamente por diversas empresas espalhadas pelo Brasil, tanto as grandes como as pequenas, tanto as nacionais quanto as multinacionais. As práticas do assédio moral parecem ser incentivadas, ainda que de modo indireto, pela indolência cruel do legislativo.

Diferente do que ocorre em diversos países, principalmente nos europeus, no Brasil além de não ter a previsão do assédio moral na lei laboral, tampouco existe a criminalização do fenômeno, incentivando assim a prática do referido assédio. E isso ocorre porque o judiciário ao julgar um caso pontual o faz, porém, a decisão só terá efeito inter partes o que seria diferente caso houvesse uma lei especial sobre a matéria, visto que causaria o efeito *erga omnes*,

Esta é uma das razões do porque a justiça trabalhista está sendo abarrotada de processos, e o acesso à justiça sendo prejudicado, pois quanto mais processos, mais demoradas serão as decisões proferidas pelo judiciário.

O poder executivo também tem se mantido inerte em relação ao assédio moral praticado no ambiente de trabalho. Poucas são as campanhas conscientizadoras nesse sentido, cabendo, portanto, ao judiciário “legislar” sobre o tema.

Pelo princípio da inafastabilidade jurisdicional, positivado na Carta Política Pátria em seu artigo 5º, XXXV que afirma “ a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.” Ou ainda pelo princípio da indeclinabilidade da função jurisdicional nos termos do artigo 126 do Código de Processo Civil e do artigo 4º da Lei de introdução às normas do Direito Brasileiro, o órgão jurisdicional não se exime de julgar alegando lacuna ou obscuridade da lei, devendo recorrer, na inexistência de normas legais à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito. Neste norte esclarece GAJARDONI E ZUFELATO (2012 p. 18):

O juiz não se exime de julgar alegando lacuna ou obscuridade da lei, devendo, nesses casos, recorrer – respectivamente – à analogia (julgamento por semelhança), à equidade (justiça do caso concreto) e aos princípios gerais do direito (regras universais de justiça)

Neste rumo eis que para proferir decisões no sentido da proteção do trabalhador frente a ausência de legislação laboral sobre o assédio moral o judiciário tem fundamentado a maioria das suas decisões na ofensa da dignidade da pessoa humana, conforme se verá adiante.

Como se pode concluir, o judiciário deve analisar cada caso que chegue até seu seio, ainda que o referido caso concreto não tenha previsão legal alguma. É o caso do assédio moral nas relações justas trabalhistas.

A proteção as pessoas foi positivada a nível internacional em 1948 com a Declaração universal dos Direitos Humanos em seus artigos I e II, *in verbis*:

Artigo I – Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas, razão e consciência e devem agir em relação uma às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II – Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Já a Lei da Leis positiva em seu artigo 1º o princípio da dignidade da pessoa humana e reafirma a proteção a pessoa em seu artigo 5º.

A ofensa a dignidade da pessoa humana surge como um dos basilares princípios a nível universal na proteção das pessoas, na Constituição Federal do Brasil ganha status de cláusula pétrea, reafirmando assim a importância do referido princípio.

Com a utilização e se alicerçando em tal princípio é que o poder judiciário trabalhista vem proferindo suas decisões no sentido de garantir ao trabalhador a sua dignidade. A proteção de que fala a Magna Carta não está limitada aos danos físicos, visíveis, palpáveis, pelo contrário visa também conferir proteção a totalidade do ser humano e isso inclui o seu lado psicológico, visto que como já foi amplamente comentado, a dignidade da vítima pode ser atingida moralmente e inclusive com prejuízos mais devastadores que uma agressão física, assim a prática do assédio moral colide frontalmente com os objetivos e princípios da República federativa do Brasil.

É inconstitucional o desleixo do Poder legislativo em não editar normas que protejam o trabalhador. A sua inércia não ofende o trabalhador vítima do assédio tão somente. A sua inércia ofende a Lei das Leis, que embora relate sobre a proteção do trabalhador o faz de forma genérica, a exemplo do artigo 7º, XXII, cabendo ao legislador editar normas aptas a garantir tal proteção. Sobre o tema esclarece a PEDUZZI:

A teoria do assédio moral tem assento no principio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, consitui fundamento da república, como prevê o artigo 1º, III da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º e o direito à honra previsto no artigo 5º, X ambos da Carta Magna.

5 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL: UMA GARANTIA CONSTITUCIONAL.

O meio ambiente, tão em voga hodiernamente, vem sendo estudado por diversas áreas de atuação. A geografia, a engenharia, a biologia, a história, a medicina e o direito por exemplo, vêm demonstrando grande interesse por esse assunto, tornando o meio ambiente em um estudo interdisciplinar. O meio ambiente ecologicamente equilibrado é chancelado pela Magna carta no caput do seu artigo 235 quando prescreve que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A Magna Carta mais uma vez, como defensora do Estado democrático de Direito e da preservação da dignidade da pessoa humana se preocupou em garantir a proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

É sabido que ao se ler a Carta Magna há de se analisar todas as formas de interpretação que a hermenêutica ensina para se chegar ao que pretendeu o legislador constituinte ao promulgar, sob a proteção de Deus, a Constituição Federal de 1988.

Analisando o texto e com base na própria Constituição Federal o que pretendeu o legislador ao afirmar que todos têm direito ao meio ambiente equilibrado quis ele garantir a vida do ser humano com um mínimo de dignidade, o que foi imposto tanto ao Poder Público quanto as pessoas da sociedade. O que se pretende é a valorização da pessoa humana, pois não havendo meio ambiente conseqüentemente a vida será extinta.

O meio ambiente pode ser conceituado de forma simples como o meio em que as pessoas vivem relacionadas com as coisas ou com as demais pessoas que ali se encontram.

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem previsão legal também na Constituição Federal em seu artigo 200, VIII, conferindo competência ao Sistema

Único de Saúde (SUS) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Proteger o meio ambiente não é remediá-lo, mas preveni-lo, salvaguardá-lo. É garantir a saúde do trabalhador que ali labora, pois é ele o principal patrimônio de uma organização.

Assim as normas de saúde, segurança e higiene dos trabalhadores devem ser garantidas pelo empregador, visto que é ele que assume todos os riscos da atividade econômica, cabendo ao Poder Público através do Ministério do Trabalho e emprego fiscalizar o cumprimento das garantias conferidas pela Constituição Federal, quanto aos empregados como coletividade têm obrigatoriedade igual de seguir determinadas regras que objetivam a proteção de sua própria saúde, constituindo inclusive falta grave a recusa injustificada do empregado em descumprir as normas instituídas pelo empregador. (artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Nas Palavras de NASCIMENTO (2011. p. 835) o meio ambiente do trabalho é exatamente:

O complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador [...]. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre homem e fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Essas normas que devem ser observadas por ambas as partes do contrato de trabalho não se limitam à saúde física, ou ao uso de equipamento de proteção individual. O meio ambiente do trabalho implica também na observação de normas de saúde, inclusive da saúde psicológica. Neste rumo é o assédio moral um verdadeiro veneno que atinge a saúde dos trabalhadores de forma cruel. Não se pode preservar apenas aquilo que é visível como trabalhar num lugar limpo e arejado, mas preservar que naquele ambiente limpo e arejado não incida uma

pressão psicológica descomunal como por exemplo o cumprimento de metas inatingíveis.

Os empregadores que não observam esse preceito legal podem ser sancionados com multa, interdição, etc. O meio ambiente moral saudável é tão importante quanto o meio ambiente físico saudável. Quem não observa esses preceitos podem inclusive ser processado e condenado por dano moral coletivo, se a prática for contra vários trabalhadores. O assédio moral, inclusive quando da omissão do empregador na promoção do bem estar do seu empregado é uma conduta muito grave podendo gerar inclusive suicídios, como o que ocorreu em Santos, litoral Paulista quando uma gerente de 44 anos tirou sua própria vida, por está sendo assediada moralmente pelo banco com ameaça de demissão para cumprir metas impossíveis.

5.1 Como Deve Proceder a Vítima do Assédio Moral

Primeiramente e apesar de ser difícil o assediado deve agir com cautela para se evitar decisões das quais possa se arrepender. Aparecido Inácio leciona que a vítima deve considerar as seguintes iniciativas:

a) Resistir: desenvolver comportamento afirmativo, evitando a autculpabilidade, mantendo os contatos sociais e procurando ajuda entre familiares e amigos.

b) Juntar evidências do assédio: deve-se anotar tudo o que acontecer, fazer um registro diário do dia a dia do trabalho, procurando ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que provem a conduta do assediador).

c) Conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas.

d) Denunciar: contatar supervisores que tenham responsabilidade sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Havendo provas suficientes o assediado pode se socorrer à Justiça do Trabalho visando sua chancela e pedir dano moral ou se preferir se valer do artigo 483 da CLT e optar pela rescisão indireta, visto que a prática do assédio moral caracteriza falta grave ou justa causa do empregador, conforme visto anteriormente.

Além das iniciativas do empregado acima elencadas, ele ainda pode se socorrer ao sindicato de sua categoria, ao Ministério Público do Trabalho ou a própria Justiça do Trabalho.

A primeira decisão no Brasil sobre assédio moral foi em relação a essa matéria (processo julgado em 20 de agosto de 2002) do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito a indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que mina a saúde física e mental da vítima e corrói sua auto-estima (Recorrentes: Harald Protratz e Sena/ES. Recorridos: Os mesmos. Origem: RT 1315/2000 – 5ª Vara do Trabalho de Vitória. Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionísio. Revisora: Maria de Lourdes Vanderlei e Souza).

6. DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

As decisões da justiça laboral, a seguir elencadas, se fazem necessárias para que se perceba como os tribunais vêm entendendo o assédio moral no Brasil. Essa análise dos tribunais torna-se importante para que não se faça injustiça a nenhum dos autores do processo trabalhista, não banalizado a figura do assédio moral por um mero desgosto ou ignorando essa prática tão terrível. As decisões mostram que o assédio moral não é caracterizado por um único pressuposto. Conforme foi comentado ao longo dessa monografia deve haver os requisitos necessários para que se caracterize o assédio moral.

DANO MORAL. INSULTOS PRATICADOS PÕE SUPERIOR HIERÁRQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausente situação de cerco, o caráter continuado das agressões verbais ao reclamante e demais funcionários, praticadas por sócio, caracteriza método de gestão por injúria que importa indenização por dano moral (artigo 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC). O tratamento despótico dirigido ao empregado caracteriza tirania patronal incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (artigo 1º, III e IV), artigo 5º, XIII, artigo 170, caput e III) TRT 2ª R. RO 01099-2006-262-02-00-2. 4ª T. Rel. p/ o AC. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros. DO-ESP 24.08.2007

ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. DANOS MORAIS. PARÂMETROS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DEVIDO. A ofensa verbal esporádica não caracteriza o assédio moral, o qual pressupõe a premeditada insistência importuna e reiterada de atos ofensivos direcionados a uma, ou, a um grupo determinado de pessoas, com o fito de perturbá-la (s) emocionalmente. Contudo, isso não impede a reparação de danos morais sofridos pelo empregado, o qual deve ser estimado em valor que tome em consideração a remuneração do obreiro, o tempo de serviço, a gravidade do ato, a capacidade econômica do agressor e a função educativa da condenação. TRT 14 R. RO 0024.2006.051.14.00-1. Rel. Juiz de Araújo Coelho Júnior. DJ. 13.07.2007

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A atitude de gritar com os empregados revela, sem dúvida, dano moral aos obreiros que são obrigados a trabalhar em ambiente de trabalho tão desgastante e inóspito, ferindo a sua dignidade enquanto trabalhadores (artigo 1º, III, da CF/88). A degradação das condições de trabalho, na qual se incluem o tratamento grosseiro, fazem com que o trabalhador sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, gerando dor íntima que não se coaduna com o ambiente sereno e saudável pelo qual deve o empregador zelar (artigo 7º, XXII, da CF/88). Esse tipo de atitude gera o direito a uma

indenização, a qual deve ser suficiente para amenizar o dano direto e de todas as suas conseqüências, além de ostentar o caráter pedagógico, indissociável da indenização por dano moral, que tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento dos negócios. (TRT-PR-00557-2007-091-09-00-8-ACO-07693-2010 - 2A. TURMA - Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO - Publicado no DJPR em 12-03-2010)

ASSÉDIO MORAL. PROVA. O assédio moral, também conhecido como "mobbing", pode ser definido como "atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima" (Márcia Novaes Guedes. "Terror psicológico no trabalho". São Paulo: LTr, 2003, p. 33). Diante desse conceito, tem-se como certo que a caracterização do assédio moral deve ser obtida a partir da prova cabal, robusta e incontestável dos fatos capazes de ensejar o reconhecimento do assédio alegado. Por óbvio, a mera manifestação de perseguições e cobranças de metas não é suficiente. Recurso obreiro ao que se nega provimento no particular. (TRT-PR-00505-2009-003-09-00-0-ACO-00087-2010 - 4A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DJPR em 15-01-2010)

ASSÉDIO MORAL. EXTRAPOLAÇÃO NO PODER DIRETIVO DE COBRANÇA DE PRODUTIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Sendo manifesto que a forma como eram exigidas a produtividade e o bom desempenho excedia à razoabilidade e ao poder diretivo inerente ao gestor do negócio, impõe-se a manutenção da sentença que deferiu indenização por danos morais. (TRT-PR-05461-2008-662-09-00-0-ACO-36512-2009 - 4A. TURMA - Relator: MÁRCIA DOMINGUES - Publicado no DJPR em 27-10-2009)

ASSÉDIO MORAL. METAS DE DIFÍCIL ALCANCE E CONDIÇÕES DE TRABALHO PENOSAS. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O trabalho, garantia constitucional expressa no caput do artigo 6º, não significa apenas direito ao exercício de uma atividade remunerada, à colocação no mercado de trabalho, mas ao efetivo desempenho de atividades. A premissa é de que, além do salário para satisfazer as necessidades próprias e da família, o trabalhador tem direito a resguardar a imagem de elemento produtivo. A imposição de metas de extrema dificuldade e o ambiente de trabalho hostil abalam a auto-estima do empregado e podem fazer com que, frustrado pelo insucesso no cumprimento das ordens, termine por aceitar ou mesmo pedir o desligamento. O dano moral é inegável e deve ser indenizado. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento da indenização pleiteada. (TRT-PR-04938-2007-195-09-00-0-ACO-35211-2009 - 2A. TURMA - Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU - Publicado no DJPR em 20-10-2009)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva da empresa violadora dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil. (Acórdão-1ª C - RO 02840-2008-036-12-00- 7- Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 05-03-2010)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva do empregador, violadora dos direitos da personalidade, que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do Código Civil. Estando comprovado que o empregado era submetido a um tratamento vexatório e constrangedor e teve sua honra e moral abaladas, a ele é devido o pagamento de indenização por danos morais. (Acórdão-1ªC - RO 00637-2009-018-12-00-5- Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 04-03-2010).

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERÍSTICAS. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. No caso dos autos, a afixação de ranking de vendedores em local onde os demais empregados poderiam ver, aplicação de denominação vexatória aos que se posicionavam nos últimos lugares (“pangarés”), e principalmente, as práticas antiéticas de embutir no preço da mercadoria a garantia estendida ou complementar e o seguro de proteção financeira, que, por vezes, quando questionados pelos clientes, levavam a empregada ao constrangimento pessoal, caracterizam situação específica de humilhação e/ou constrangimento da autora, de modo a configurar o assédio moral alegado. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 15ª REGIÃO - RO 0034400-51.2009.5.15.0141 – Juíza RENATA DOS REIS D’ÁVILLA CALIL - Publicado em 12/03/2010.

DOS DANOS MORAIS. O reclamante logrou comprovar, que era ofendido de forma repetitiva, na frente de demais colegas de trabalho, pela preposta do empregador. Caracterizado o assédio moral. Há dificuldade de se mensurar o dano, é difícil fazer a equivalência entre a sensação dolorosa, a ofensa moral, quase sempre existente nesse dano, e o dinheiro. Há que se evitar, também, tanto a indenização simbólica, quanto o enriquecimento sem justa causa da vítima. Além disso, há que ter efeito pedagógico, de forma que, no caso dos autos, a preposta não volte a ofender os empregados da reclamada. Dou provimento, para condenar a recorrida a pagar R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por dano moral. Das perdas e danos (honorários contratuais e recolhimentos fiscais). Não prospera. O reclamante não estava assistido por sindicato de sua categoria. Inteligência da Súmula n. 219 do Colendo TST. Das horas extras. A condição de trabalho externo deve ser anotada na Carteira de Trabalho e no registro de empregados, trata-se de um requisito formal exigido pela lei, conforme artigo 62, I da CLT. Não houve tal comprovação por parte da reclamada. A alegação da reclamada deixa a seu cargo a comprovação de suas assertivas. No caso em pauta, a reclamada não se desincumbiu de seu ônus de provar o labor externo. Ao revés, evidenciada a possibilidade de controle da jornada trabalhada, pois havia controle na portaria, na entrada e na saída, como se constata pela prova oral. Assim, faz jus às horas extras, assim consideradas as laboradas além das 8 (oito) diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Do repouso semanal remunerado. O recorrente não logrou comprovar que trabalhava aos sábados, feriados e em domingos alternados, conforme se verifica do depoimento de sua testemunha. Nego provimento. Do intervalo para refeição e descanso não concedido. O ônus da prova é da reclamada, pois não há como se exigir do reclamante prova de fato negativo. Desse ônus não se desincumbiu, como se vê pela prova oral; sua testemunha não logrou comprovar que o empregado usufruía de intervalo intrajornada. Reforma, para condenar a reclamada a pagar ao obreiro uma hora extra diária, pela não concessão do intervalo para refeição e descanso, à luz da OJ n. 307 da SDI-1 do C. TST. Do intervalo - aplicação do artigo 384 da CLT. Dessa forma, a jurisprudência ora cristalizada é de que o empregador obriga-se a conceder tal pausa tão somente às empregadas. Não prospera. Da ausência do intervalo legal entre turnos de revezamento. Nesse passo, logrou demonstrar o recorrente ter sido descumprido o intervalo interjornada estipulado pelo artigo 66 da CLT. Para o labor entre jornadas, dentro do período de descanso de 11 horas de que trata o artigo 66 consolidado, aplica-se a OJ nº 355, da SDI-1 do C. TST. Dos salários pagos "por fora" dos recibos de pagamentos. Aqui não assiste razão

ao reclamante. Declarou o obreiro em seu depoimento pessoal que recebia comissão, mas não soube o autor explicitar qual a média recebida. A prova foi conflitante e verificou-se empate, não logrando o recorrente desincumbir-se do ônus da prova. Mantenho. RECURSO ORDINÁRIO A QUE SE DÁ PROVIMENTO PARCIAL. (TRT – 2ª Região - RO 02495-2007-034-02-00-2 - DATA DE JULGAMENTO: 09/02/2010 - RELATOR(A): MARTA CASADEI MOMEZZO - ACÓRDÃO Nº: 20100060891 - DATA DE PUBLICAÇÃO: 23/02/2010)

CONCLUSÃO

Com o advento da globalização cresce a largos passos a competitividade entre as empresas que lutam para garantir um lugar no mercado, com isso as exigências impetradas pelos empregadores em relação aos seus empregados têm de igual forma crescido. Este evento se dá em razão das exigências do mercado na qualidade dos produtos, no cumprimento de prazos, na rapidez da entrega, etc. Eis que então decorrente dessa concorrência desenfreada surge a possibilidade da ocorrência do assédio moral no emprego. Isso se dá devido o descaso dos empregadores em só se preocupar com a mais valia em detrimento da qualidade de vida do trabalhador.

Todos perdem com a prática do assédio moral. O trabalhador que como foi amplamente comentado tem a sua saúde prejudicada através de doenças psíquicas, levando-o inclusive a depressão, aposentadoria ou até mesmo a morte. A empresa que permite a instalação do assédio moral perde com a rotatividade dos funcionários ou o seu fraco desempenho não conseguindo muitas vezes por conta disso honrar seus compromissos. Perde o Estado que tem de gastar com o assediado que ficar doente, visto que o assédio moral pode desencadear sérias enfermidades levando o trabalhador a um leito de hospital ou a receber algum benefício do governo, inclusive se aposentar por conta disso.

O fenômeno assédio moral como foi discorrido nesta monografia é um tema que vem sendo discutido a pouco tempo, porém de modo intenso. Em que pese a preocupação interdisciplinar vislumbrada durante a pesquisa, o legislativo, todavia, não tem do que se alegrar pois se mantém inerte diante dessa prática tão lastimável. Dessa forma os Tribunais Trabalhistas têm se utilizado do Ativismo judicial para promover à justiça para aqueles que buscam o seu socorro, o que não poderia ser diferente. É o princípio da dignidade da pessoa humana, verdadeiro pilar do Estado Democrático de Direito, que, via de regra, tem norteado os magistrados para dar fundamento às suas decisões.

O assédio moral é um ato reprovável, pois ofende frontalmente a dignidade do trabalhador, que, por sua vez, não deve se calar diante da prática do assédio moral, pois, é garantia constitucional o direito a um ambiente de trabalho saudável.

REFERÊNCIAS

- ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário jurídico acquaviva**. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2010.
- AGUIAR, André Luiz Souza Aguiar. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ/Fapesp, 2003.
- CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2010.
- _____. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. v.5
- FLÁVIA, Piovesan. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini aurélio escolar**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GRECCO FILHO, Vicente. **Direito processual civil brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, v. 2.
- GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário técnico jurídico**. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2009
- HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho**. São Paulo: Ideias e Letras, 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego **Assédio moral no trabalho**
<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D9AAB506149C/Assedio_Moral_no_Trabalho.pdf> acesso em: 22/05/2013

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região (TRT – 2ª região - RO 02495-2007-034-02-00-2 - data de julgamento: 09/02/2010 - relator(a): Marta Casadei Momezzo - acórdão nº: 20100060891 - data de publicação: 23/02/2010 disponível em <<http://www.trt2.jus.br/nal>> acesso em: 13/05/2013.

Tribunal Regional Do Trabalho da 15ª região (TRT-15ª região - RO 0034400-51.2009.5.15.0141 – Juíza Renata dos Reis D'Ávilla Calil - publicado em 12/03/2010 disponível em <<http://www.trt15.jus.br/>> acesso em: 16/05/2013.