

Instituto Brasiliense de Direito Público - IDP
Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do
Trabalho e Processo do Trabalho

Anniclay Rocha Ribeiro Pinto

Assédio Moral nas Relações Trabalhistas e a
Ausência de Tutela Específica no Ordenamento
Jurídico

Brasília – DF

2013

Anniclay Rocha Ribeiro Pinto

Assédio Moral nas Relações Trabalhistas e a Ausência de Tutela Específica no Ordenamento Jurídico

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Brasília – DF

2013

Anniclay Rocha Ribeiro Pinto

Assédio Moral nas Relações Trabalhistas e a Ausência de Tutela Específica no Ordenamento Jurídico

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Aprovada pelos membros da banca examinadora em __/__/__, com menção _____
(_____).

Banca Examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

RESUMO

A presente obra enfatiza a real necessidade de implantação de norma reguladora que expresse no Ordenamento Pátrio a violência sofrida nas relações trabalhistas, tendo em vista o silêncio do Legislador nas ações que versam sobre o assunto. O tema tratado na obra percorre seu nascimento mundial, suas características e suas semelhanças com outros tipos de violência, a dificuldade de ser punida em face de tratar-se de assunto muito íntimo, visto que envolve sentimentos particulares do indivíduo. Entretanto, o escopo da obra é a problemática quanto ao Assédio Moral na Relação do Trabalho e a falta de uma tutela específica, pois, embora se trate de conduta ilícita, não encontra regulamentação própria no Direito do Trabalho, e este fato violento gera consequência trabalhista, civil e inclusive penal, posto que o comportamento do assediador ofende os bens jurídicos resguardados pelo Ordenamento Jurídico. A implantação de lei expressa se faz necessária, mesmo porque já se verifica muitos avanços legislativos acerca de uma tutela própria sobre a matéria na esfera trabalhista e, ainda que tímida, pode-se observar a preocupação do Legislador a respeito do tópico.

Palavra chave: Assédio Moral. Ordenamento Pátrio. Tutela. Conduta.

ABSTRACT

The present work emphasizes the necessity of a general rule implantation that couch into State standards the violence happened in employment relations and the legislator suppression in some actions about this topic. The subject approaches its birthplace, attributes and resemblances with other acts of violence, the trial of punishment once it talks about of personal intimacy and private heartstrings. However, the target of this oeuvre is the issue as for moral damages into employment relationships and the lack of legislation, for although tended to be an illicit conduct, does not find ordinance on Labor Law, and this fact produces consequences in labor law, civil law and criminal law, inasmuch those harass behavior offends rights ensure by the juridical standards. But to implement a law becomes necessary because actually the legal guardianship in labor environment advances and, even though very silent, a genuine concern from the lawmaker about these complex theme.

Key word: Acts of violence. Labor Law. Gardianship. Conduct.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO	7
1.1 O Crescimento das Leis Trabalhistas à Luz da Constituição Brasileira	11
2 O ASSÉDIO MORAL NA ESFERA TRABALHISTA	15
2.1 Particularidades do Assédio Moral com o Advento do Termo Mobbing	20
2.2 Sujeitos do Assédio Moral	21
2.3 A Atuação Silenciosa e Ilícita do Assediador	23
2.4 Discrepâncias de Figuras Assemelhadas ao Assédio Moral	24
2.5 Detrimento ao Trabalhador, Empresa e Sociedade em Face do Assédio Moral	25
3 O ASSÉDIO MORAL DIANTE DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA	28
3.1 Fundamentos Constitucionais e a Dignidade da Pessoa Humana	29
3.2 O Dano Moral no Sentido Estrito e Amplo	30
3.3 Da Competência para Julgar suas Ações	32
3.4 Do Ônus da Prova no Assédio Moral	34
3.5 Da Reparabilidade do Dano Moral	36
4 DA PREVISÃO LEGAL TRABALHISTA	39
4.1 Da Caracterização Permissiva da Rescisão Indireta	42
4.2 Elementos Caracterizadores da Rescisão por Justa Causa	45
4.3 Da Capacidade de Demandar na Esfera Penal	46
4.4 Da Previsão na Esfera Administrativa	49
CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

INTRODUÇÃO

Este estudo sobre o Assédio Moral abordará o tema da evolução histórica do Trabalho, os conceitos e a sua visão social, desde os tempos primórdios, antes de Cristo, as lutas sociais que transformaram toda uma estrutura organizacional de trabalho, as Leis que foram implantadas para satisfazer de forma igualitária as relações trabalhistas. E como as relações de trabalho foram implantadas no Brasil, suas mutações para equilibrar a estrutura organizacional do trabalho.

A violência psicológica, psíquica e, às vezes, física, que ocorre na esfera obreira, o chamado Assédio Moral, será o principal foco do trabalho. Como surgiu este termo na esfera trabalhista e social, seus agentes, suas características marcantes e importantes para se enquadrar na esfera trabalhista, algumas violências assemelhadas ao assédio moral na esfera trabalhista, que podem ser confundidas, seus malefícios tanto nas relações de trabalho, como na vida social da vítima e de toda uma sociedade.

Faz-se necessário também abordar todos os transtornos que esse tipo de violência acarreta ao homem, tanto os danos morais, como outros. Os prejuízos que discorrem sobre os trabalhadores, as empresas e até mesmo a sociedade. Para corretamente se prevenir, combater e tratar o Assédio Moral é necessário antes de tudo identificá-lo corretamente, saber das suas graves consequências sobre a saúde psicofísica do trabalhador, de sua família, da saúde ambiental e financeira da própria empresa, com nefastas implicações sobre a Saúde Pública Coletiva e Privada e a Previdência Social.

Deste modo, verifica-se a necessidade latente de utilizar dispositivos jurídicos diversos para se aplicar a lei ao caso concreto nos casos de Assédio Moral, por ser uma violência não tipificada no Ordenamento Jurídico Pátrio e tampouco nas Leis Infraconstitucionais.

1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

A acepção de trabalho pode ser definida, a começar de várias possibilidades de aspectos. Porém, há de se notar, que existe uma definição bem básica a qual se explica precisamente por ser a medida de esforço feito pelos seres humanos. Sendo que na visão neoclássica da economia, por exemplo, constitui um dos três fatores de produção, juntamente com a terra e o capital.¹

Desde os tempos primórdios podemos vislumbrar a presença do trabalho na vida de um ser humano, a própria Bíblia descreve em seu primeiro livro, Gênesis, o trabalho como um castigo para o homem, onde Adão teve que trabalhar para alimentar-se em razão de ter “comido o fruto proibido”.²

Todavia, ao longo da história, pode-se notar que a primeira forma de trabalho foi a escravidão (trabalho forçado, em que um homem domina outro, impedindo de tomar decisões livremente). Onde o escravo era considerado apenas uma coisa, sem qualquer direito, muito menos trabalhista. Não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*, em suma, não possuía qualquer direito, apenas a obrigação de trabalhar.

Platão e Aristóteles achavam que o trabalho tinha definição pejorativa, pois, abrangia somente a força física. A dignidade do homem baseava-se apenas em participar dos negócios da cidade por meio de palavras. Os subjugados é quem faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha sentido algum de realização pessoal. As necessidades da vida tinham caráter servil, impondo aos escravos o dever de desempenhá-las, ficando desta maneira, as atividades mais nobres incumbidas às outras pessoas de posses, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas opinavam que o valor social e religioso do trabalho, aprazavam os deuses, gerando riquezas e tornando os homens independentes.³

¹ GISLANE E REINALDO. História. São Paulo: Editora Ática, 2008.

² PATTERSON, Dorothy Kelley. A Bíblia da Mulher. São Paulo: Mundo Cristão, 2003. 1728p.

³ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito Internacional do Trabalho. 2.ed. São Paulo: LTR, 1987.

Em Roma, o trabalho era realizado pelos escravos, considerados como coisa, objeto e o trabalho eram visto como algo desonroso. Entretanto, Lex Aquilia, criada em 284, A.C., tinha por objetivo regulamentar a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou resultados de trabalho em troca de pagamento. Fundava-se aí, em linhas remotas, a organização do trabalho do homem livre.

Num segundo momento, numa época em que imperava o feudalismo, pode-se verificar o surgimento da servidão, onde os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário da escravidão, tinham que prestar serviços na terra e disponibilizar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.⁴

Nessa época, o trabalho era tido como um castigo, assim sendo, aos nobres não era permitido trabalhar.

No século XIV, em um terceiro plano, encontramos as corporações de ofício, de onde surgiram o grau de intermediários dos companheiros, dos quais somente existiam dois graus: mestres e aprendizes. Os mestres eram os donos das oficinas, que já haviam passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia, porém, nessa época da História uma liberdade mais branda ao trabalhador, entretanto traziam os interesses das corporações, que não conferiam proteção alguma aos trabalhadores.

As corporações de ofício tinham como característica estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção.

A participação de menores na área de produção era lícita, e a jornada de trabalho muitas vezes chegava até dezoito horas de trabalho diário.

Inspirado nas ideias de Turgot, em 1776, foi criado um edito que pôs fim às corporações de ofício, todavia algumas corporações persistiram, e foram reconstruídas.⁵ E somente em 1789, com advento da Revolução Francesa que as corporações foram suprimidas, por não serem compatíveis com o ideal de liberdade

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

do homem. Falava-se na época, que a liberdade individual repelia a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Outros motivos de extinção das corporações de ofício foram à liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações.

Pode-se verificar que o início de liberdade contratual se deu com o Decreto d'Allarde, pois supriu de vez com as corporações de ofício, permitindo a liberdade do trabalho e a Lei Le Chapelier, de 1791 que proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.⁶

Notório é que o advento da Revolução Industrial eclodiu a transformação do trabalho em emprego. Os trabalhadores de uma maneira geral passaram a trabalhar por salários. Com essa transformação, uma nova cultura passou a ser estudada e uma antiga a ser desconsiderada.

Destarte, com a Revolução Industrial, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a se desenvolver. Ressalte-se que a principal causa econômica para o surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte de energia.

É incontestável que o início das relações de trabalho entre empregadores e empregados não era nada satisfatório, uma vez que muitos abusos eram cometidos, de um modo geral, pelos empregadores, pois exigiam serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, por mais de dezesseis horas por dia, recebendo um valor pela metade ou menos do que eram pagos aos homens. Verifica-se também que por ser o patrão o proprietário da máquina, detendo aos meios de produção, tendo, dessa forma, o poder de direção em relação ao obreiro. Isso já revelava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este nada possuía. Havia, portanto, maior necessidade de proteção ao trabalhador, que se inseria em desigualdade nesta relação. Destes fatos, então, surgiu a necessidade da intervenção estatal.⁷

Inicia-se então, um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente. Como afirmou Galart Folch (1936:16):

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

“Deve-se assegurar uma superioridade jurídica ao empregado em função de sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador.”

O Estado agia para manutenção da ordem pública. Não intervinha nas relações privadas. Todavia, em face da grande oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições impostas pelo patrão, recebendo salários insignificantes, trabalhando quinze horas por dia, sem descanso ou férias.

Bem ensina o Douto Juiz Sergio Pinto Martins: “A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hiposuficiente e com o emprego típico.”

A Igreja também surge no cenário intervencionista trabalhista, e passa a se preocupar com o trabalho subordinado, evidenciando a ideia de que o trabalho dignifica o homem, apresentando-se à doutrina social um sentido humanista. D. Rendu, Bispo de Anec, enviou um texto ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, denominado Memorial sobre a questão operária assegurando que: “A legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral.”

Com o fim da primeira Guerra Mundial, emergiu o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social e pessoal, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais incluindo o Direito do Trabalho.

Assim em diante, as Constituições de diversos países viram-se obrigadas a tratar do Direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas.⁸

Neste íterim, surge também o Tratado de Versalhes, de 1919, renunciando a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual se incumbiria de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.⁹

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

⁹ VALADÃO, Haroldo. Direito Internacional Privado: introdução e parte geral. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1971.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, editada em dezembro de 1948, assegurou alguns direitos aos trabalhadores, como limitação plausível do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer.

O neoliberalismo também defende que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser ajustados pelo mercado, pela lei de oferta e da procura. Assim, o Estado deveria abandonar a intervenção nas relações trabalhistas, que seriam adequadas pelas condições econômicas, observando-se, porém, que o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção.

Foi daí que apareceu a nova teoria pregando a necessidade de separação entre o econômico e o social, o que é verificado hoje na Constituição de 1988, que não mais trata dos dois temas de forma acumulada, mas separadamente, onde se recomenda um Estado neoliberalista, com menor intervenção nas relações entre pessoas.¹⁰

1.1 O Crescimento das Leis Trabalhistas à Luz da Constituição Brasileira

No início, as Constituições Brasileiras tratavam somente sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Em seguida, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especialmente, do Direito de Trabalho, como ocorre com a nossa Constituição atual.¹¹

A Constituição de 1824 preocupou-se somente em revogar as corporações de ofício (art.179, XXV), pois era necessário existir a liberdade do exercício de ofícios e profissões.

Com as mudanças constitucionais, nasceu a Lei do Ventre Livre que determinou que os filhos de escravos que nascessem a partir de 28 de setembro de 1871, nasceriam livres. E foi em 28 de setembro de 1885 que a Lei Saraia-Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, foi aprovada e tinha como objetivo, libertar os escravos com mais de 60 anos. Porém mesmo depois de livres, os sexagenários

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo. Atlas S.A. 2005. 21ª ed.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

deveria ainda prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. Somente em 13 de maio de 1888, é que se conseguiu contemplar a abolição da escravatura, pela Lei nº 3.353, conhecida como Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, que libertou os “trabalhadores cativos” de anos de escravidão.¹²

Com o advento da Constituição de 1891, a liberdade de associação foi reconhecida e tinha, na época, caráter genérico, determinando que a todos fosse permitida a associação e reunião, porém, livre e sem armas, não se admitido a intervenção da polícia, salvo para manter a ordem pública.

As mudanças que ocorriam na Europa em consequência da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da OIT, em 1919, estimularam a criação de normas trabalhistas no Brasil. Surgiu daí, os movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho e salários devido à existência de muitos imigrantes no país. Nasce, também, uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas no ano de 1930.¹³

As demais preocupações começaram a ser tratadas por leis ordinárias, como, a organização de sindicatos rurais em 1903, urbanos em 1907, o trabalho de menores em 1981. Só com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ocorreu em 1930, é que se passou a expedir decretos, sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo e Justiça do Trabalho.

Entretanto, a primeira Constituição Brasileira a abordar de modo específico o Direito do Trabalho, foi a Constituição de 1934, em face da influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio à tona na década de 1930. O seu artigo 120 garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas.¹⁴

A Carta Constitucional de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, devido ao golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição que tinha como objetivo o corporativismo, inspirada na Carta Del Lavoro, de 1927, e na Constituição Polonesa. Foi determinada, nesta Carta, que a economia fosse pautada em corporações, sendo consideradas como órgãos do Estado, onde exerciam função delegada de

¹² MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

poder público. Também foi instituído nessa Constituição o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, no qual se desempenhavam funções delegadas de poder público, podendo, porém haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi instituído o imposto sindical, como uma maneira de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Ainda, estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve foi considerada antissocial, nociva ao trabalho e ao capital e incompatível com os interesses da produção nacional (artigo139).¹⁵

As normas sobre assuntos trabalhistas estavam dispersas, surgindo a necessidade de sistematização dessas regras. Desta forma, foi editado o Decreto-lei nº 5.452/1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada, não como novo código, mas, com o objetivo de apenas reunir as leis dispersas existentes à época, solidificando-as.

A Constituição de 1946 é vista como uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Nela pode-se encontrar a participação dos trabalhadores nos lucros (artigo157, VI), repouso semanal remunerado (artigo157, VI), estabilidade (artigo157, XII), direito de greve (artigo158) e outros direitos que se encontravam na norma constitucional anterior.

A Constituição de 1967 conservou os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores. Em seu artigo 158, deixou praticamente a mesma redação do artigo 157 da Constituição de 1946, porém com algumas alterações. A Emenda Constitucional nº1, de 17/10/1969, copiou o artigo 165 da referida Norma, no que diz considerações aos direitos trabalhistas.¹⁶

Destarte, no âmbito da legislação ordinária, vários foram os dispositivos infraconstitucionais implantados para benefício do trabalhador, notando-se que foram emergindo lentamente em nosso ordenamento jurídico, como, por exemplo, a Lei nº 5.859/72, que dispôs sobre o trabalho dos empregados domésticos; a lei nº 5.889/73, sobre o trabalho rural; Lei nº 6.019/74, sobre o trabalhador temporário; o Decreto-lei nº 1.533/77, que deu nova redação ao capítulo sobre férias da Consolidação das Leis Trabalhistas.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

Somente em 05/10/1988, é que foi aprovada a atual Constituição Federal, que versa de direitos trabalhistas, incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, salientando que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social.

É indubitável que a complexidade que envolve o Direito Trabalhista, tanto na esfera jurídica, como social, ocasionou a lentidão nos direitos inerentes ao trabalhador, pois, desde que se aboliu a escravidão, somente com a atual Constituição é que se podem verificar os direitos e garantias dos trabalhadores serem inseridos no conteúdo Constitucional, como no artigo 7º que reza sobre os direitos individuais e tutelares do trabalho, o artigo 8º que trata sobre sindicato e suas relações, o artigo 9º que especifica as regras sobre greve, o artigo 10 que dispõe sobre a participação dos trabalhadores em colegiados e o artigo 11 que menciona que nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimento com o empregador.¹⁷

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

2 O ASSÉDIO MORAL NA ESFERA TRABALHISTA

As condutas associadas às do assédio moral sempre estiveram enraizadas na sociedade. O que é hodierno, porém, é a sua intensidade, sua frequência e a gravidade de suas consequências psicopatológicas que, no início de 1980, tornaram-se preocupantes na esfera trabalhista, em diferentes países. O assédio moral é uma patologia organizacional corrosiva que degrada as condições de trabalho, a saúde dos indivíduos e que envenena e desgasta as relações sociais no trabalho. Carroll Brodski, psiquiatra americana e precursora, na tentativa de definição de assédio moral, define-o como:

Tentativas, repetidas e persistentes, de uma pessoa a fim de atormentar, frustrar ou quebrar a resistência de outra pessoa, uma tentativa de obter uma reação do outro. É uma forma de tratamento que aplicado com persistência provoca, pressiona, amedontra, intimida e incomoda a vítima.

Foi em 1984, que o psicólogo sueco, Heinz Leymann, definiu assédio moral como sendo um método cumulativo, constituído de uma série de atos hostis que, considerados individualmente, podem nos parecer inofensivos, mas, com a sua repetição, em certo período de tempo, produz efeitos destruidores e devastadores no indivíduo que se tornou o alvo desses ataques. A partir desta definição pode-se destacar um aspecto importante do assédio moral: quando se decompõe cada ato ou gesto separadamente, é imprudente, tendo em vista ocorrer dessa maneira à banalização da forma dissimulada de violência psicológica, pois, se esses gestos ou atos podem parecer inofensivos, se não se vincular a sua repetição e sinergia existente entre eles, pois desta união é que resultam efeitos destruidores para saúde mental e física das pessoas que tem sido vítima deste tipo de assédio.

Bem define assédio moral a Doutora Marie France Hirigoyen, pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista:¹⁸

¹⁸ Hirigoyen Marie-France. El Acoso Moral. Editorial Piados.

Uma conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho.

A partir dessa definição, que foi publicada em um livro na França em 1998, que se culminou um grande movimento social naquele país, que assegurou a criação e aprovação de uma Lei que sanciona o assédio moral no trabalho.

Uma das principais características elencadas nessa forma de violência é o dano, a duração no tempo, a repetição, intencionalidade, premeditação e existência de danos psíquicos. Todavia, estes elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho não são os únicos existentes neste tipo de violência, vale ressaltar que alguns estudiosos dessa área divergem sobre esses componentes configuradores, pois, alguns acrescentam itens específicos enquanto outros contestam a essencialidade de determinados elementos. Logo, mesmo que não haja um consenso entre os autores necessário se faz uma análise destes elementos citados pois, configuram com mais frequência em trabalhos científicos.

A intenção pode ser consciente ou inconsciente, porém, o ato é positivo. Ou seja, existe uma vontade do assediador em cometê-lo. A intenção pode estar ligada à compulsão do assediador ou à vontade deste de cometer algo de mal, sendo essas duas características compulsão e maldade, agravantes do assédio moral. Faz-se necessário a existência de pelo menos uma pessoa com intenção de prejudicar outra, ou um grupo, para trazer a existência da violência. “A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos”.¹⁹

Bem posicionou o filósofo grego Aristóteles em seu livro A Arte Poética: “É por um ato consciente que o maldoso é maldoso.”

A intencionalidade, para a grande maioria dos autores, é um fator inerente ao assédio moral, sem a existência dele não há de se falar em assédio. Deve haver a conduta dolosa no assédio moral, pois, existirá sempre o propósito de arruinar emocionalmente o assediado.

Todavia, existem autores que não garantem imprescindibilidade à intenção. Para estes, a partir do momento em que houve uma degradação à vítima, está

¹⁹ HIRIGOYEN, Marie France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helena Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, 224 pág.

caracterizado o assédio moral sem cogitação sobre a intencionalidade ou não do ato. Em consonância a este pensamento se posicionam, por exemplo: Hélène de Moura e Gwendoline Aubourg, citados por Candy Florêncio Thome²⁰

Grande parte dos autores e doutrinadores considera a intenção em perpetrar o ato injusto como sendo um componente ligado ao cometimento do assédio moral no ambiente de trabalho. Todavia, como afirma a Juíza Candy Florêncio Thome citando Marie France Hirigoyen: “Não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade”²¹

É corriqueiro se considerar a intencionalidade como presumida no Assédio Moral no Trabalho.

A culpa em sentido amplo, como transgressão de um direito jurídico, imputável a alguém, em decurso de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela, é definida por Maria Helena Diniz:²²

O dolo, que é a violação intencional de um dever jurídico, e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência e negligência, sem qualquer deliberação de violar um dever. Portanto não se reclama o ato danoso tenha sido realmente querido pelo agente, pois ele não deixará de ser responsável pelo fato de não se ter percebido do seu ato nem medido as suas consequências.

Como bem define a Magistrada Candy Florêncio Thome, é unânime entre os doutrinadores a necessidade de existência do dano para se caracterizar o assédio moral.²³ É necessário que se haja um dano à dignidade do trabalhador. Porém, alguns atos *a priori* podem parecer inofensivos, contudo, com a junção de todos os elementos caracterizadores configura-se o assédio moral.

O dano que é causado pelo assédio moral não se limita apenas ao dano moral, pois pode haver dano ao patrimônio, danos à saúde, danos psíquicos. Um julgado do TRT da 17ª Região (Vitória-ES) afirma acerca do assédio moral:

(...) Ocasionalmente graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte,

²⁰ THOME, Candy Florência. O Assédio Moral nas relações de emprego. São Paulo:LTR,2008.

²¹ THOME, Candy Florência. O Assédio Moral nas relações de emprego. São Paulo:LTR,2008.

²² DINIS, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro.Responsabilidade Civil. Vol7, 17ª ed.. de acordo com o Novo Código Civil (Lei nº10406, de 10.01.2002). São Paulo:Saraiva,2003.

²³ THOME, Candy Florência. O Assédio Moral nas relações de emprego. São Paulo: LTR, 2008

constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.²⁴

Contudo, o dano moral é o dano mais considerado quando se trata de assédio moral, já que deriva de imediato, da agressão. Outros danos como à saúde e os psicossociais não devem ser menosprezados.

Mesmo sendo os danos físicos, psíquicos, econômicos e sociais graves, sua ocorrência não é decisiva para a configuração de assédio, segundo alguns autores, como Monateri que afirma que outros danos, que não o moral, não são essenciais para configuração do assédio.²⁵

Na esfera econômica o assédio moral pode atingir o patrimônio atual e futuro da pessoa que o sofre. O dano pode ocasionar perda de aumentos salariais, promoções e ou até mesmo a perda do emprego.

A repetição é uma figura mais marcante do assédio moral no trabalho. Conforme define Candy Florêncio Thome: “O ato repetitivo é uma exigência da doutrina, da legislação e da jurisprudência de diversas nações para que se configure o assédio moral.”²⁶

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

Não há muitas controvérsias acerca da necessidade de repetição dos atos caracterizadores do assédio, pois, efetivamente, se não existe a reiteração do ato, não se pode falar em assédio, já que, como define Manuel Correa Carrasco, o assédio moral no trabalho é, sobretudo, um processo.²⁷

Alguns autores e doutrinadores tendem a limitar um número de repetições que a agressão deve ter. Porém, como ensina a magistrada supramencionada: “A delimitação rígida da quantidade de repetição pode gerar injustiças, na medida, que podem, por sua vez, gerar efeitos com um número maior ou menor de repetições.”

Em relação à duração no tempo, a grande maioria dos doutrinadores defende que não há uma duração mínima para os atos de agressão do assédio

²⁴ TRT 17ª R. 1142200100617009, Ac.9029/2002. DOE 15.10.2002.

²⁵ MONATERI, Pier Guiseppe et al. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. Revista trimestral de Direito Civil, v.2, n.7 p127-151, jl/set 2001, p.09.

²⁶ THOME, Candy Florêncio. O assédio Moral nas relações de emprego. São Paulo. LTR, 2008.

²⁷ THOME, Candy Florêncio. O assédio Moral nas relações de emprego. São Paulo:LTR, 2008.

moral, porém, para outros há sim, um tempo mínimo para configurar o assédio. Nesta linha de pensamento:

Para Heinz Leymann estudioso alemão, radicado na Suécia, que identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomáticas derivadas do “mobbing” para que um quadro de violência psicológica possa ser caracterizado como de assédio moral, é necessário que tenha duração mínima de 6 (seis) meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana. Muito embora tenha sido criticado pelo rigorismo, o parâmetro traçado por Leymann é seguido mundo afora pela grande maioria dos especialistas no fenômeno.²⁸

Logo, pelo conceito de assédio moral e, pela própria exigência de certa repetição de elemento caracterizador da agressão, exige-se, por lógica, que haja alguma perpetuação no tempo para que ocorra o fenômeno do assédio. Entretanto, o limite temporal será determinado conforme o caso concreto, não podendo se exigir algo rígido, sob pena de se impedir os direitos do cidadão assediado e agredido.

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

Há no Brasil a jurisprudência com o entendimento de que: “deve haver a prolongação no tempo da degradação psíquica para haver assédio moral nas relações de emprego”²⁹

A duração no tempo é elemento determinante para a caracterização do assédio moral. O que não pode acontecer é um excesso de rigor quanto ao tempo mínimo para se caracterizar o assédio, porém isso dependerá de cada caso concreto.

Destarte, é deveras importante a verificação da duração no tempo para se caracterizar o assédio. Todavia, é imperioso que essa existência seja identificada o mais rápido possível. Pois, somente desta forma os malefícios causados pelo

²⁸ GUEDES, Márcia Novaes. MOBBING. Violência psicológica no trabalho. Justiça do Trabalho, v.21, nº241, p 89-94, jan.2004.

²⁹ TRT 24º Região. RO 00408-2005-04124-00-9. Relator Ricardo G.M.Zandona 4.10.06 DO-MS de 31.10.06.apud THOME, op. Cit, p.37.

terrorismo psicológico podem vir a ser minimizados para o trabalhador assediado. No mesmo sentido, serve para que o assediador possa ser punido antes mesmo que dirija sua crueldade para outro profissional. O ideal seria que os próprios trabalhadores, assediados ou não, pudessem identificar a ocorrência da agressão em seu ambiente de trabalho para, dessa maneira, acelerar o seu fim.

Premeditação é requisito essencial para configuração do assédio moral, assim afirmam Alice Monteiro de Barros e outros autores. Essa característica, considerada como elemento formador do assédio, se faz necessária para diferenciar o terror psicológico de um ataque por impulsividade. Diferenciando-o, assim, de uma agressão pontual.³⁰

É incontroverso considerar como parte formadora do assédio moral a premeditação, tendo em vista, a necessidade de perpetuação deste no tempo, ou seja, já que o assédio moral se caracteriza por sua duração no tempo, esse continuísmo se daria por uma premeditação por parte do agressor.

Se para o empregado o assédio moral tem efeitos perversos, tendo em vista que a carreira profissional é destruída, a saúde física e mental hipotecadas com altos níveis de ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e, em alguns casos, levando ao suicídio, para as organizações as consequências também são desastrosas em termos de eficiência e eficácia organizacionais, produtividade e lucratividade de várias maneiras. Primeiro vem a perda de tempo, pois quando se pratica o assédio moral, perde-se tempo, uma vez que, enquanto se assedia não se trabalha. Adicione isso a uma série de outros fatores como, gastos incorridos com ausências ao trabalho, rotatividade de recursos humanos, gastos jurídicos, dentre outros.³¹

2.1 Particularidades do Assédio Moral com o Advento do Termo Mobbing

³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário, v.2, n.18, p 539-547, set 2004, Passim.

³¹ THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. São Paulo. LTR, 2008.

Em 1984 surgiu a primeira publicação científica na qual se empregava o termo *mobbing* como forma de vexação exercida no trabalho, tendo como objetivo o afastamento da vítima do mundo do trabalho. Nesse mesmo momento, Heinz Leymann sugere utilizar esta única palavra *mobbing* para definir: “relacionamento hostil e imoral praticado diretamente de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa.”

Definindo para o contexto mais racional da organização empresarial, o termo vem a significar a complexa prática vexatória ou persecutória ou de violência psicológica deliberada e repetida por um empregador direto ou superior hierárquico, por colegas de nível igual ou até por subalternos, em confronto com um trabalhador, com o intuito de lhe provocar um estado de profundo mal-estar, isolamento e terror psicológicos.

As definições encontradas no termo *mobbing* e os elementos essenciais para caracterização desse fenômeno são as mesmas discorridas no item anterior sobre assédio moral.

O *mobbing* é conhecido em Portugal e no Brasil por assédio moral, destarte, Marie France Hurugoyen: “Não obstante as terminologias diferentes e as formas assumidas, que variam conforme as culturas, o assédio moral constitui, em numerosos países, um verdadeiro fenômeno.”

Data vênia, que os termos *Mobbing* e Assédio Moral são sinônimos, porém no Brasil o termo Assédio Moral é mais utilizado para ajuizar ações deste cunho.³²

2.2 Sujeitos do Assédio Moral

Em relação ao assédio moral, nas figuras do empregado e empregador, ou superior hierárquico, inexistem posições definidas de vítima e agressor, em face da violência exercida em cada fato, pois conforme o caso concreto, as posições podem ser alteradas.³³

³² THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. São Paulo. LTR, 2008.

³³ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral.nas Relações de Trabalho.1 ed.Campinas: Russell Editores,2004.

O agressor na maioria das vezes é, mas não necessariamente, o chefe, posto que o assédio moral possa emanar do comando hierárquico, nesse caso ocorre assédio vertical. Quando, porém, a violência advir de colegas da mesma hierarquia funcional ocorre então assédio moral horizontal. Logo, diante da omissão do superior hierárquico perante uma agressão, vislumbra-se assédio moral descendente, ou ainda, quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior e, sim, nas mãos do subalterno, então surge o assédio ascendente, é preciso verificar que a posição do agressor estará elencada em cada caso concreto.³⁴

As pessoas mais propensas a se tornarem vítimas do assédio moral são aqueles empregados que apresentam algumas diferenças referentes aos padrões estabelecidos pela sociedade, assim como pessoas atípicas, competentes em excesso ou que se destaquem demais, aliadas a grupos divergentes da administração, improdutivas ou que estão passando por um período de fragilização por licenças de saúde. Essas pessoas tornam-se presas fáceis das perseguições da violência do assédio moral.³⁵

Maria Aparecida Alkimin classifica em ativo e passivo os sujeitos do assédio moral, sendo, o sujeito ativo (assediador), o empregador ou qualquer superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico, e o sujeito passivo (assediado), podendo ser o empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado³⁶

Entretanto, para magistrada Márcia Novaes Guedes, o agressor, a vítima e os espectadores são os sujeitos do terror psicológico no trabalho.³⁷

No entendimento ainda da magistrada supracitada, o assédio moral no trabalho, além da modalidade vertical (empregados e chefes contra subordinados), pode se verificar na modalidade horizontal (colegas de trabalho do mesmo grau

³⁴ HIRIGOYEN, Marie France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz: Rio de Janeiro: Bertrand-Brasil, 2000.

³⁵ AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhação sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTR, 2005. P 29.

³⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1 ed. 2005, 2, tir Curitiba: Juruá, 2006. p41

³⁷ GUEDES, Márcia-juíza substituta da Bahia. Concurso de Monografias de Amatra II. Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. São Paulo, agosto de 2003. Disponível em: [HTTP:WWW.assediomoral.org/site/biblio/MD_php](http://WWW.assediomoral.org/site/biblio/MD_php). Acesso em 01 de maio de 2012.

hierárquico), como também de modo ascendente, que seria o *mobbing* de baixo para cima (subordinados que se conluiem e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do trabalho deste). A maneira de distingui-la é somente quando analisado cada caso concreto.³⁸

2.3 A Atuação Silenciosa e Ilícita do Assediador

O comportamento que causa o assédio moral não precisa ser explícito e em grande parte, se manifesta de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas. Essa dissimulação, esse silêncio, faz com que se dificulte sua identificação.

O assediador evidencia, na maioria das vezes, uma preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar o desmonte de sua estratégia, bem como o revide pela vítima.

Isso ocorre por formas dissimuladas diversas, como suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogos de palavras de cunho sexista, indiferença, o erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima. Ou por meio de intrigas, insultos, sarcasmos e ironias, que possuem um cunho ainda maior de dissimulação, pois o assediador pode se defender, alegando que foi somente uma brincadeira, ou que houve mal entendido, ou até mesmo se posicionando na condição inversa à sua, a de vítima, afirmando que o assediado está “vendo ou ouvindo coisas”, que está com paranoia, que é louco, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encenqueiro, ou histérico e outros motivos alegados.

É justamente por se caracterizar uma forma sutil de degradação psicológica, que por muitas vezes a problemática maior é desmascarar o assediador.³⁹

³⁸ WWW.assediomoral.org/site/biblio/md_01.PHP. Acesso em:01 de maio de 2012.

³⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de Emprego. 1ª ed.2005, 2tr. Curitiba: Juruá, 2006.

2.4 Discrepâncias de Figuras Assemelhadas ao Assédio Moral

Alguns elementos podem ser empregados como uma ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas quando examinados isoladamente, verifica-se a negativa em sua interpretação.⁴⁰

Como ensina Heinz Leymann, o estresse é um estado biológico, e quando ocorre no local de trabalho devido às más condições de trabalho, tanto psicológicas como sociais, resultam em uma reação biológica, não necessariamente assédio moral.⁴¹

Todavia o estresse visto de modo isolado, sem depender de ações de outras pessoas, pode ser sintetizado em um grande cansaço, se provir das sobrecargas ou más condições de trabalho, porém, vale ressaltar que as linhas que separam o evento estresse do assédio moral são bastante frágeis.⁴²

Os conflitos entre as pessoas, sem a propagação de violência para uma das partes, encontram-se num patamar de normalidade e equilíbrio, sem o aspecto da perversidade entre os indivíduos. É, em um primeiro momento, algo construtivo porque existe a comunicação simétrica entre as partes, as vozes são ouvidas, as palavras são ditas; há uma paridade teórica entre as partes em busca de identidade, pelo convencimento da palavra e com o uso da comunicação.⁴³

No que se refere à violência por injúrias, a psicóloga francesa acima citada, define como um “tipo de comportamento despótico de certos administradores,

⁴⁰ FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio Moral na relação de emprego.1.ed.2005, 2tir. Curitiba: Juará, 2006.

⁴¹ FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio Moral na relação de emprego.1.ed.2005, 2tir. Curitiba: Juará, 2006.

⁴² HIRIGOYEN, Marie France. Redefinindo o Assedio Moral, p.19 a 21. In FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1 ed.Campinas: Russel Editores, 2004.

⁴³ AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral. O Direito à indenização pelos maus tratos e humilhações de trabalho. São Paulo:LTR, 2005.

despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os, com total falta de respeito.”⁴⁴

Porém, é imprescindível distanciar as agressões pontuais àquelas que descontínuas no tempo, consistindo em um caso isolado, pois não há repetição, não podem ser elencadas aos elementos caracterizadores do assédio moral.⁴⁵

As condições de trabalho inadequadas, assim como espaço, má iluminação, material de trabalho escasso não podem ser interpretados como assédio moral, a não ser que se submeta a tais condições somente a um empregado, assim como as determinações profissionais, como transferências, mudanças de função, previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliações de trabalho, também não se caracterizam como elementos de assédio moral⁴⁶, além do que não se podem creditar as alegações de assédio moral inverídicas, feita por pessoas que tendem a se colocar em posições de vítimas, podem ocorrer, também em razão da ideia de perseguição do empregado.⁴⁷ E, como figuras parecidas do assédio, mas sem elementos caracterizadores, não devem ser confundidas com este.⁴⁸

2.5 Detrimento ao Trabalhador, Empresa e Sociedade em Face do Assédio Moral

Em pesquisa feita pela Organização Mundial de Saúde (OIT), segue comentários da Doutora Margarida Barreto:

⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie France. Mal estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

⁴⁵ HIRIGOYEN, Marie France. Mal estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie France. Mal estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.p.34. In FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Reações de Trabalho. 1. Ed. Campinas: Russell. Editores, 2004. P.61.

⁴⁷ HIRIGOYEN, Marie France. Mal estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.p.34. In FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Reações de Trabalho. 1. Ed. Campinas: Russell. Editores, 2004. P.61.

⁴⁸ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1 ed. Campinas: Russel Editores, 2004.p 61.

A violência moral no trabalho é fenômeno internacional. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial de Saúde estas serão as décadas do mal estar da globalização, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.⁴⁹

O empregado que é vítima de assédio moral sente-se prejudicado em sua saúde psíquica e física, ocorrendo dessa maneira um desequilíbrio nas relações do assediado com os colegas, chefia, no seio familiar e também na sociedade, alterando de modo lesivo a qualidade de vida dentro e fora da empresa. A baixa autoestima tende a erigir quando a vítima rompe com a organização do trabalho e passa de empregada à desempregada, pois o dano à saúde tanto física como mental acarreta um trauma, que por sua vez, traz insegurança e prejuízos em uma nova colocação no mercado de trabalho. A produtividade também é comprometida, seja ela pela queda na qualidade ou quantidade, ou ainda, o medo do desemprego ou, como saída da situação degradante; suporta a dor e se dedica exclusivamente às atividades laborativas, tornando-se vulnerável a adquirir o estresse de sobrecarga, também conhecido como *burnout*⁵⁰, doença psicossomática, fruto do desgaste físico e mental pela sobrecarga de trabalho que gera depressão e prejudica a produtividade.⁵¹

O assédio moral também onera prejuízos econômicos para as empresas, já que é um fenômeno que afeta diretamente a produtividade e lucratividade pelo abstenetismo⁵² e rotatividade de mão de obra, acrescentando-se a isso o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material.⁵³

⁴⁹ BARRETO, M. Uma jornada de Humilhação. 2000. PUC/SP. Disponível em: [HTTP://WWW.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php](http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php)

⁵⁰ www.psiqweb.med.br/psiqweb-psiQUIATRIA-GERAL.internet, última versão, 2002-disponível em: [HTTP://www.psiqweb.med.br/concursos/stress4.html](http://www.psiqweb.med.br/concursos/stress4.html). Acesso em: 25 de abril de 2012

⁵¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ed. Curitiba:Juruá, 2006.

⁵² BUENO, Silveira. Minidicionário da língua portuguesa. Ed. ver e atual. São Paulo: FTD, 2000-Absentismo, s.m. Abstenção do exercício do voto. Var de absentismo. Absentismo, SMSistema de exploração agrícola em que há um feitor intermediário entre o lavrador e o proprietário ausente, (p.ext.) há de não comparecer, de estar ausente.

⁵³ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ed. Curitiba:Juruá, 2006.

É certíssimo que a sociedade sofra reflexos do assédio moral, uma vez que, a vítima deste assédio, quando afastada de suas práticas laborativas, por conseqüências da violência sofrida, passa a receber benefícios previdenciários temporários e/ou permanentes, em virtude de sua capacidade adquirida, e com isso, sobrecarrega a Previdência Social.⁵⁴

⁵⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1 ed. Campinas: Russel Editores, 2004,p 70-71.

3 O ASSÉDIO MORAL DIANTE DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA

Com o advento da Constituição de 1988, pode se notar a valorização do ser humano, uma vez que o constituinte dispôs os Direitos e Garantias Fundamentais antes da Organização do Estado, que demonstra decisivamente o anseio em mudar o eixo de prioridade do Estado para o homem.⁵⁵

A relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional é muito estreita, porquanto a Constituição fixa uma série de direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente do artigo 7º ao artigo 11. De um modo específico no artigo 7º, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em trinta e quatro incisos. O empregado doméstico tem alguns direitos amparados no parágrafo único do referido artigo. Até mesmo o trabalhador avulso tem assegurado seus direitos, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente. No artigo 8º da mesma Norma, são previstos os direitos decorrentes da organização sindical e o artigo 9º trata de forma concisa do direito de greve.⁵⁶

O Direito do Trabalho além de se relacionar com a Lei Maior, também se relaciona com grande parte das Leis Infraconstitucionais, a saber: o Direito Civil, Direito Comercial, Direito Internacional, Direito Penal, Direito de Seguridade Social, Direito Administrativo, Direito Tributário, Direito Econômico, Direito Processual do Trabalho, além de se relacionar com outras ciências que não a do Direito.⁵⁷

Contudo, mesmo com todos esses dispositivos jurídicos em prol do trabalhador, é indiscutível que a violência emanada do assédio moral, por se tratar de foro muito íntimo, é dissimulada e ainda não foi possível deter seu crescimento, nem tão pouco coibir a sua prática.⁵⁸

⁵⁵ LIMA, Francisco Meton Marque de. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 10ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

⁵⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

⁵⁸ FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juará, 2006.

3.1 Fundamentos Constitucionais e a Dignidade da Pessoa Humana

A Constituição de 1988 explicitou em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana, elevando-a, pela primeira vez, à condição de princípio fundamental.⁵⁹

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: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

A dignidade da pessoa humana outorga unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inseparável à personalidade da pessoa humana. Esse fundamento repeliu a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em prejuízo da liberdade individual.⁶⁰

Assim define sobre o assunto, o professor Ingo Sarlet⁶¹

A qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa Lei fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma opositiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material e, como tal, inequivocamente, carregado de eficácia, alcançando, portanto tal como sinalou Benda- a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que na sua qualidade de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente a sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica valorativa.

Elucida o nobre autor, que a lição de Ernest Benda, mesmo voltada ao artigo 1º da Lei Fundamental da Alemanha, demonstra indiscutivelmente compatível com a posição outorgada pelo constituinte pátrio de 1988 ao princípio da dignidade da pessoa humana.

⁵⁹ SARLET, Ingo W. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

⁶⁰ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 26ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

⁶¹ SARLET, Ênio Wolfgran. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

De acordo com essas definições, é necessário delimitar o conceito jurídico, em especial para a sua aplicação nas relações de trabalho.

Como define Alice Monteiro de Barros, a dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais as relações trabalhistas.⁶²

Sob o pretexto de dirimir a empresa e, em consequência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previsto na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência esta calcada na dignidade humana.

Para Hádassa Ferreira, “a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informado da própria organização do trabalho”.⁶³

Se a dignidade da pessoa do trabalhador realmente fosse inserida nas empresas, órgãos públicos, como constituinte de uma das finalidades da ordem econômica, e se este princípio fosse divulgado e respeitado nos locais de trabalho, seria um grande mecanismo de proteção para com o trabalhador, e ou empregador em face do assédio moral.

Todavia como muitas empresas não possuem em seu estatuto interno essa proteção ao trabalhador, nem um equipamento de proteção individual, por ser um tipo de violência que muitas vezes não é vista pelos outros e não detectada por exame físico. Como afirma Rosângela Moraes Antunes, vítima de assédio moral: “O assédio moral mata deixando vivo um corpo sem vida”. A estrutura física pode até parecer sadia, porém anula o psíquico.⁶⁴

3.2 O Dano Moral no Sentido Estrito e Amplo

⁶² BARROS, Alice Monteiro de Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR,2005.

⁶³ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral. nas Relações de Trabalho. 1 ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

⁶⁴ ANTUNES, Rosângela Moraes. Eu Vítima de Assédio Moral. Belo Horizonte MG: Literato, 2006.

A Constituição Federal dispõe em seu artigo 5^a, que trata dos direitos e garantias individuais fundamentais, incisos V e X, a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Sergio Cavalieri define a sua conceituação, a seguir transcrita:

À luz da Constituição, conceitua o dano moral, sob dois aspectos, o dano moral em sentido estrito, como a violação do direito à dignidade, compreendido pela inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, e o dano moral em sentido amplo, como os direitos da personalidade, compreendidos pela imagem, o bom nome, a reputação, sentimentos, relações afetivas, aspirações, hábitos, gostos, convicções políticas, filosóficas e direitos autorais.⁶⁵

Yussef Cahali assim conceitua o dano moral:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípios, como dano moral, não há como enumera-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade, no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, da depressão ou no desgaste psicológico, na situação de constrangimento moral⁶⁶.

Um dos aspectos positivos da nova Codificação Civil Brasileira é o reconhecimento formal e expresso da possibilidade de reparação dos danos morais.

Com efeito, dispõe o artigo 186 do Código Civil: “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Não obstante a questão já estivesse pacificada pelo próprio texto constitucional, a atualização legislativa se fazia obrigatória, até mesmo por uma questão cultural, devido à grande resistência que havia sobre a questão.⁶⁷

⁶⁵ CAVALIERI FILHO, SÉRGIO. Programa de Responsabilidade Civil. 6^a ed. Ver. atual 2^a tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

⁶⁶ CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2^a ed. Ver. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

⁶⁷ GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. Responsabilidade Civil. 9^a ed. São Paulo: SARAIVA, 2011.

O dano moral tem o cunho eminentemente subjetivo, aparece na maioria dos casos devido a uma ação que viole, por exemplo, a honra ou a imagem de determinada pessoa, causando-lhe dor e sofrimento.⁶⁸

Observe-se que a indenização por dano moral não tem o poder e nem a pretensão de desfazer ou reparar financeiramente aquele ato danoso, funcionando somente como um paliativo ao sofrimento causado, mesmo porque, não há como mensurar em dinheiro, quanto vale a honra ou a imagem das pessoas.⁶⁹

Discorrendo sobre o assunto para o âmbito das relações trabalhistas, nota-se que a violência cometida pelo assédio moral, encaixa-se completamente neste tipo de ação.

3.3 Da Competência para Julgar suas Ações

O assédio moral na esfera trabalhista é uma violência sofrida nas relações de trabalho, para que venha a existir se faz necessário alguns requisitos, em especial, o vínculo empregatício, sem ele não há que se falar em assédio moral no âmbito do trabalho. No entanto, o maior problema encontrado é a morosidade na qual se encontra ensejada este tipo de agressão. Por se tratar de um abuso de cunho personalíssimo, de um assunto muito particular, já se verifica daí a vergonha do trabalhador em externar seu sofrimento, em face da violência sofrida.⁷⁰

Ademais o Direito Processual do Trabalho é a forma de assegurar o cumprimento dos direitos materiais do empregado, sendo que as contendas surgidas sobre a aplicação da legislação trabalhista serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, e as ações preteridas em face de violência contra o trabalhador por assédio moral, são ações que objetivam a indenização por dano moral.⁷¹

⁶⁸ CAVALIERI FILHO, SÉRGIO. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. Ver. atual 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

⁶⁹ CAVALIERI FILHO, SÉRGIO. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. Ver. atual 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

⁷⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

⁷¹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005

Uma vertente apoia o fato de essa competência preservar-se à Justiça Comum Estadual, por se tratar de matéria civil (ou acidentária), ainda que vinculada aos sujeitos componentes da relação de emprego. O argumento central é que as matérias trabalhistas entre empregado e empregador somente poderão ser conhecidas pela Justiça do Trabalho. Em outras palavras, a causa de pedir e o pedido empregatício é que firmariam a competência própria do ramo judiciário do trabalho; seriam deslocadas para este ramo as matérias de outra natureza apenas se expressamente determinados por texto legal.⁷²

Uma segunda vertente tem insistido na competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar lides envolvendo tais indenizações não trabalhistas devidas pelo empregador a seu empregado. Para ela, o aspecto essencial a determinar a competência, nos parâmetros constitucionais, é a presença de uma lide tipicamente entre empregado e empregador, em derivação do contrato de trabalho, colocando tais partes como credores e devedores. Litígio, portanto, que tenha como causa o contrato de trabalho, ou seja, por ele absorvido, não importando se o pedido for de natureza empregatícia e a lei reguladora, trabalhista.⁷³

Foi com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, que houve uma significativa ampliação da competência da Justiça do Trabalho, quando possibilitou a ela processar e julgar ações oriundas, não apenas da relação de emprego, como aquelas oriundas da relação de trabalho.⁷⁴

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, relação de trabalho é gênero que tem na relação de emprego uma de suas espécies, sendo a relação de trabalho aquela que diz respeito a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho (autônomo, eventual, empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporária, sob a forma de estágio), já a relação de emprego, ocupa-se do trabalho subordinado prestado pelo empregado.⁷⁵

Todavia, tem havido acirrado debate acerca da competência judicial para exame dessas indenizações aplicáveis ao contexto empregatício.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito de Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2010.

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Editora: LTR, 2010.

⁷⁴ BRASIL-CONSTITUIÇÃO 1988. Coleção RT Mini Códigos Constituição Federal-Consolidação das Leis do Trabalho-Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6ª ed. atual. São Paulo: RT, 2005

⁷⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2005.

3.4 Do Ônus da Prova no Assédio Moral

No mundo jurídico o tema prova é de essencial importância. Nada pode ser movimentado na Justiça, nada pode ser pleiteado em juízo, se o destinatário do direito não possuir o mínimo de aporte probatório necessário a comprovar o direito alegado.

Até mesmo nas hipóteses clássicas onde a lei estabelece a inversão do ônus da prova (Lei nº 8078/1990, art. 6º, VIII, por exemplo), não significa dizer que o julgador decidirá exclusivamente com base em meras alegações do autor da ação, tendo este que demonstrar inicialmente a verossimilhança de suas alegações. Na hipótese, por exemplo, da responsabilidade civil objetiva, atribuída ao Estado pelo artigo 37 e artigo 6º da Constituição Federal, terá o terceiro prejudicado que demonstrar, através de provas, a lesão por ele suportada (moral e/ou material) além da relação de causalidade entre esta e a atuação do Estado, ainda que independente de ter sido esta dolosa ou culposa.

Porém, na quase totalidade dos casos de eclosão do assédio moral na relação do Trabalho, existe uma grande dificuldade de se produzir comprovação em juízo do procedimento do assédio, devido ao fato de ocorrer, constantemente, sem a presença de terceiros, como em salas fechadas e ambientes reservados e, por vezes, até mesmo por *e-mails* e ligações telefônicas, até mesmo, em situações em que o procedimento acontece fora do local de trabalho.

A falta de publicidade de tais atos prejudica e mascara a agressão sofrida pela vítima, porém não pode acarretar o não ressarcimento dos danos em razão dessa dissimulação.

Logo o juiz terá que se guiar precipuamente pelas regras, indícios, presunções, pela experiência do que ordinariamente acontece (artigos 335 do CPC e 852-D, da CLT), pela prova indireta⁷⁶, pela razoabilidade da pretensão⁷⁷ e dar especial atenção à palavra da vítima.

⁷⁶ Prova indireta – Eficácia probatória – Valoração. Prova indireta, no conceito emprestado pela doutrina, é aquela em que o fato objeto de percepção é diferente do fato que prova. E, para que reúna eficácia probatória, exige-se que haja estreita vinculação entre o fato provado e aquele que se pretendia demonstrar, de modo a permitir a conclusão que a existência de um implica, em dedução lógica, na do outro. Assim, onde há situações díspares e heterogêneas, a evidenciar a possibilidade de múltiplas realidades, dados particulares e específicos de

Deve o juiz admitir, nesses casos, com maior flexibilidade, o depoimento de testemunhas, que mesmo suspeitas, estejam envolvidas no fato e também exercer amplo poder instrutório.

Ensina tão bem o Professor Fernando da Costa Tourinho Filho:⁷⁸

Em certos casos, porém e relevantíssima a palavra da vítima do crime. Assim, naqueles delitos clandestinos que *clam comittit solent* que se cometem longe dos olhares de testemunhas, palavra da vítima é de valor extraordinário. Nos crimes contra os costumes, e a palavra da ofendida constitui o vértice de todas as provas. Na verdade, se assim não fosse, dificilmente alguém seria condenado como sedutor, corruptor, estuprador, uma vez que a natureza mesma dessas infrações à vista de outrem.

No mesmo pensamento, desçam-se as seguintes ementas:

Tratando-se de delito de natureza clandestina, ou de sedução, praticada às ocultas, a palavra da mulher que se diz deflorada e aponta o autor de sua desonra merece mais crédito que a do indigitado autor, se nada existe contra sua procedente honestidade. (RT: 220/94).

Nos atentados contra a honra da mulher, a palavra da vítima é, em regra, precioso elemento de convicção, bastando para tanto que não haja prova contrária à sua presente honestidade (RT: 220/92)

Rodolfo Pamplona Filho, ao tratar da prova no assédio sexual, tece as seguintes considerações:⁷⁹

uma delas não servem como referencial válido para impor interpretação no sentido de que eram comuns a todas. Recurso não provido. (TRT – 10ª R – 3ª T – RO nº 1483/2002 – Rel. João Luís R. Sampaio – DJDF 20.9.2002 – p. 19) .

⁷⁷ Prova – Gravação em vídeo – Compatibilidade com as demais provas produzidas nos autos – Dano moral – Inexistência. O Direito do Trabalho, diante de sua singeleza, permite a realização de provas de qualquer espécie, inclusive gravação em filme, pela aplicação do princípio da livre investigação das provas – descobrimento da verdade real. (TRT 12ª R – 3ª T – RO-V nº 286.2003.008.12.00-0 – Rel. Gilmar Carvalheri – DJSC 19.4.04 – p. 197) (RDT nº 5 - Maio de 2004). Prova – Valoração – Princípio da razoabilidade. A produção da prova incumbe àquele que alega, conforme preceitos insculpidos no art. 818 da CLT e art. 333 do CPC. O juiz, ao valorar a prova, não pode se afastar dos elementos existentes nos autos, devendo seguir as regras do art. 131 do CPC. Nessa formação de juízo de valor, não pode ser olvidado o princípio da razoabilidade, por meio do qual, busca-se revelar a realidade, a impedir que a letra fria da lei sirva como elemento legalizador de uma simulação. Somente assim, poderá ser feita a verdadeira justiça. (TRT 15ª R – 2ª T – RO nº 330.2003.074.15.00-0 – Rel. Luís Carlos C. M. S. da Silva – DJSP 7.5.04 – p. 15) (RDT nº 6 junho de 2004).

⁷⁸ TOURINHO FILHO, Fernando da Costa. Processo Penal, Volume III, 17ª Edição, São Paulo, Saraiva, 1995, pág. 370

⁷⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego, São Paulo: LTr, 2001, p. 149.

Desta forma, para que o juiz se convença da existência dos fatos narrados na exordial, o autor deverá indicar indícios que possibilitem a configuração da presunção de que se trata de algo que ordinariamente acontece, o que não deixa de ser ma atividade processual instrutória concreta. Por outro lado, não sendo esta presunção *Júris et de jure*, o réu (e, eventualmente, o denunciado da lide) deve ter oportunidade de apresentar elementos que impeçam o reconhecimento da presunção *hominis*.

Sobre essas presunções, leciona Carlos Alberto Bittar:

Esses reflexos são normais e perceptíveis a qualquer ser humano, justificando-se dessa forma, a imediata reação da ordem jurídica contra agentes, em consonância com a filosofia imperante em tema de reparação de danos, qual seja a da facilitação da ação da vítima na busca da compensação. Há, assim, fatos sabidamente hábeis a produzir danos de ordem moral, que à sensibilidade do juiz logo se evidenciam.

3.5 Da Reparabilidade do Dano Moral

As ações que versam sobre assédio moral nas relações de trabalho, são emanadas na Justiça do Trabalho, por meio de petição inicial Reclamatória Trabalhista (procedimento ordinário) combinada com danos morais. O trabalhador busca o pagamento de uma soma pecuniária, arbitrada judicialmente, com o objetivo de possibilitar ao lesado uma satisfação compensatória pelo dano sofrido, atenuando, em parte, as consequências da lesão.

Desta forma a relação trabalhista visa também garantir valores e princípios que decorrem do senso comum, e qualquer lesão a um desses princípios constitucionais, pode ensejar o pedido de indenização, como determina o Código Civil Brasileiro em seu artigo 927, o dever de indenizar aquele que cause dano a alguém:

Art.927. Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Ou seja, o ato ilícito causador de dano a outrem, independentemente de culpa, gera o dever de indenizar. Assim o uso de um direito, além do permitido, que

venha a extrapolar as limitações jurídicas, lesando alguém, traz como efeito o dever de indenizar. (DINIZ, 2004, P.198).⁸⁰

Verifica-se que na reparação do dano moral, o dinheiro não desempenha função de equivalência, como no dano material, mas, sim, função satisfatória.

Quando a vítima de assédio moral reclama reparação pecuniária em virtude do dano moral que sofreu, não está pleiteando o chamado *petrio doloris*, mas apenas, que se lhe propicie uma forma de atenuar, de maneira razoável, as conseqüências do prejuízo sofrido, ao mesmo tempo em que pretende a punição do agressor.

Fica muito claro a natureza jurídica da reparação do dano moral, que é sancionadora (como consequência de um ato ilícito), mas não se materializa através de uma pena civil, e sim por meio de uma compensação material ao lesado, sem prejuízo, claro, das outras funções acessórias da reparação civil.

O mestre Orlando Gomes nos ensina que a reparação do dano moral é uma sanção materializada através de uma compensação pecuniária, pois a utilização do termo indenização não se constitui em uma aberração jurídica, mas sim apenas uma “técnica” consagrada jurisprudencialmente, conforme se verifica no artigo 944 do Código Civil, nos seguintes termos:

Art.944. A indenização mede-se pela extensão do dano.
Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Contudo, um dos grandes desafios judicantes, é o de fixar o montante financeiro compensatório pertinente à indenização pelo dano ocorrido.

As duas operações, se combinam e correspondem a juízos valorativos incorporados pelo órgão judicante e aplicados à análise do caso concreto posto a exame.⁸¹ Trata-se de um juízo de equidade, em que o órgão sentenciante deve

⁸⁰ DINIZ, Maria Helena. Código Civil anotado. 10 ed. Ver. atual. de acordo com o novo código civil (Lei nº 10406, de 10.01.02) São Paulo: Saraiva 2004.

⁸¹ O Juízo, na verdade, é necessariamente valorativo, na medida em que, conforme Aristóteles, é obra do pensamento e da sensação (ABBAGNANO, Nicola. Dicionário de Filosofia. São Paulo: Mestre Jou, 1982, p.562- Juízo)

exercitar ao ponto máximo as qualidades inerentes à função de julgador: sensatez, equidade, ponderação, imparcialidade.⁸²

A reparabilidade quanto ao dano moral sofrido por assédio moral nas relações trabalhistas, é visivelmente aceita, mas os obstáculos percorridos na própria esfera judiciária prevê ao trabalhador agredido uma morosidade na aplicabilidade da lei ao caso concreto.

Enfim, caracterizado o dano e configurado o assédio moral, tem-se legalmente gerada a obrigação de reparação do dano pelo cometimento de ato ilícito e “o ato ilícito é praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direito subjetivo individual. Causa dano patrimonial ou moral a outrem, criando o dever de repará-lo. (CC, art.927)” (DINIZ, 2004, P.196).⁸³

⁸² Uma análise acerca da função judicial em uma sociedade democrática está lançada na obra deste autor. Democracia e Justiça. São Paulo: LTR, 1993. p.19-68 (1º capítulo)

⁸³ DINIZ. Maria Helena. Código Civil anotado. 10 ed. Ver. atual. de acordo com o novo código civil (Lei nº 10406, de 10.01.02) São Paulo: Saraiva 2004.

4 DA PREVISÃO LEGAL TRABALHISTA

O acesso à Justiça é um direito expresso no próprio Ordenamento Pátrio de 1988, em seu artigo 5º, inciso XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito”. O princípio pressupõe a possibilidade de que todos, indistintamente, possam pleitear as suas demandas junto aos órgãos do Poder Judiciário, desde que obedecidas às regras estabelecidas pela legislação processual para o exercício do direito. Esse direito é exercido com a movimentação do Poder Judiciário, que é o órgão incumbido de prestar a tutela jurisdicional. Dessa forma, o exercício do acesso à justiça cria para o autor o direito à prestação jurisdicional, reflexo do poder dever do juiz de dar a referida guarida. O princípio do acesso à justiça significa que o legislador não pode criar obstáculos a quem teve seu direito lesado ou esteja sob a ameaça de vir a tê-lo, de submeter sua pretensão ao Poder Judiciário. Não basta também que o Poder Judiciário receba a demanda e garanta o direito de ação processual, ou seja, o direito de agir dirigindo-se ao órgão jurisdicional, deve também garantir uma decisão justa, sob a pena de nada adiantar esta garantia constitucional. Com este pensamento, a emenda Constitucional nº 45/04 inseriu no artigo 5º, o inciso LXXVIII, que diz: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.⁸⁴

Todavia, sendo o Assédio Moral uma violência não possuidora de tipificação no ordenamento jurídico pátrio, fica o trabalhador vitimado tendo que buscar recursos jurídicos diversos para garantir seus direitos junto ao Judiciário.

Durante o transcurso do tempo surgiram escolas de interpretação das leis, algumas baseadas no fetichismo legal ou teoria da plenitude da lei, teoria esta que pregava a interpretação da lei puramente no plano gramatical, tornando o juiz mero aplicador de leis. A Escola da Exegese era a que possuía uma maior aproximação deste método, chamado de Interpretação Dogmática. Logo após estas mudanças em razão do processo de industrialização, o sistema jurídico não poderia mais permanecer inerte e a Escola Exegese limitava exageradamente as possibilidades

⁸⁴ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 26ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

de interpretação das normas. Assim, surgiram a Escola Histórico Evolutiva (Saleilles), que visava uma interpretação atualizada e renovada, e a Escola da Livre Interpretação do Direito (Gény), favorável à utilização das analogias e dos costumes para remoção das lacunas.⁸⁵

A Escola Histórica na Alemanha teve como maior representante Savigny, e se opunha ao direito natural e universal, afirmava que cada Nação deveria ter seu próprio Direito proveniente do “espírito do povo” e que qualquer legislação deveria ser de acordo com os costumes vigentes. Admitia as interpretações gramatical, lógica, sistemática e histórica. Sua maior pretensão era introduzir o método hermenêutico na dogmática jurídica, elevando o direito para qualidade de Ciência.⁸⁶

A atual hermenêutica tem sido, em grande parte, influenciada nos pensamentos de Heidegger e Gadamer, e, apesar de se utilizar as técnicas e princípios clássicos de interpretação, recorre ao peso de que cada norma corresponde à intensidade com que é vivenciada na sociedade, além do juiz que julgará a ação terá, fatalmente uma infinidade de prejuízos e de preconceitos, e com certeza, essa bagagem irá influenciar no julgamento.⁸⁷

A hermenêutica tem como objetivo a interpretação, visa esclarecer o sentido e o alcance das expressões jurídicas e a aplicação no caso concreto, todavia, ela não é exclusivamente um método de interpretação, bem como define o jurista Vicente Ráo, acerca do tema:⁸⁸

A hermenêutica tem como objetivo investigar e coordenar de modo sistemático os princípios científicos e leis decorrentes, que disciplinam a apuração do conteúdo, no sentido e nos fins das normas jurídicas e a restauração do conceito orgânico do direito, para o efeito de sua aplicação.

Nesta definição pode-se observar que a hermenêutica é um processo sistemático de interpretação, que se vale de métodos e leis científicas para apuração do conteúdo, ou seja, a busca do sentido para sua correta aplicação. A palavra

⁸⁵ BOBBIO, Noberto. O Positivo Jurídico: Lições de filosofia do Direito. São PAULO: Icone, 1995.

⁸⁶ STRECK, Lênio Luiz. Jurisdição Constitucional e hermenêutica: uma nova crítica do direito. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

⁸⁷ STRECK, Lênio Luiz. Jurisdição Constitucional e hermenêutica: uma nova crítica do direito. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

⁸⁸ RÁO, Vicente. O Direito e a Vida dos Direitos. 5 ed. Anotada e atualizada por Sandoval, Ovídio Rocha Barros. São Paulo: RT, 1999.

interpretação é originária do latim e quer dizer: “entre entranhas”, e isso se deve a prática religiosa dos feiticeiros adivinhos, que introduziam em suas mãos as entranhas de um animal morto a fim de conhecer o destino das pessoas ou de obter respostas para algum problema humano. De acordo com o livro “Hermenêutica e a Unidade Axiológica da Constituição”:⁸⁹

Os Sacerdotes supremos do paganismo e os feiticeiros do passado falavam em uma linguagem extremamente obscura, o que tornava necessária a interpretação de seus pronunciamentos, levada a cabo pelos sacerdotes menores ou auxiliares, inicialmente por interpretação religiosa era casuística e desprovida de critérios técnicos, o que levava à indistinção entre hermenêutica (teoria científica) e interpretação (ato cognitivo).

No mundo jurídico contemporâneo, a hermenêutica jurídica utiliza a interpretação como um dos processos de entendimento do sentido das normas que, apesar de ser convergente não tem o mesmo significado. A interpretação por meio de regras e processos especiais procura seguir estes princípios e leis científicas. De outro extremo a aplicação das normas jurídicas consiste na técnica de adaptação aos preceitos nela contidos e assim interpretada às situações que de fato lhes subordinam. A hermenêutica lança mão da interpretação para alcançar o sentido preciso do sentido jurídico da norma e depois a aplica ao caso concreto. Muito embora, sejam essas as ferramentas que o juiz irá utilizar para aplicar a lei ao caso concreto, tendo em vista que o assédio moral é um ato ilícito que não consta expressamente no ordenamento jurídico pátrio e não está tipificado em nenhuma lei infraconstitucional.

O assédio moral, quando ocorre no âmbito da relação de emprego, caracteriza-se pela falta de observância de um contrato, além da violação de um serviço ao “dever jurídico” delineado pelo ordenamento, eis que o assediador viola as normas de proteção inseridas na Consolidação das Leis Trabalhistas, como também viola as garantias fundamentais do trabalhador, previstas na Carta Magna e em Normas Internacionais, sujeitando-se às sanções-legais.⁹⁰

⁸⁹ MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. Hermenêutica e unidade axiológica da Constituição. 1 ed. Belo Horizonte-MG: Mandamentos, 2001.

⁹⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1ª ed. 2005, 2tir. Curitiba: Juará, 2005.

O trabalhador vítima de assédio moral, não fica limitado somente a demandar ação de indenização por dano moral, pode e deve também pleitear outras maneiras de resguardar-se do processo destruidor ao qual se encontra exposto.⁹¹

O assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica ou física, de modo que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato.⁹²

4.1 Da Caracterização Permissiva da Rescisão Indireta

A rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em razão de justa causa praticada pelo empregador (artigo 483 da CLT).

A conduta do assédio moral pode ser enquadrada em várias alíneas do artigo 483 da CLT (rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores à força do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama) com capacidade de autorizar a rescisão, além de indenização por dano moral e/ou dano material.⁹³

Isso pode ocorrer devido aos maus-tratos, ofensas e humilhações dirigidas contra o empregado, desqualificando-o e colocando-o em situação degradante no ambiente de trabalho, quando o empregador extrapolar no poder de organização e impor metas de produtividade utópicas, com o claro intuito de atingir o empregado em sua autoestima pessoal e profissional, na mera expectativa de afastá-lo da organização do trabalho, seja também quando o empregador desvia a finalidade do poder disciplinar e aplica penalidades maiores que as faltas cometidas e as características do empregado, também, quando o empregador ultrapassar os limites da privacidade e intimidade do empregado, imputando a ele fiscalização e controle

⁹¹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral. nas Relações de Trabalho. 1 ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

⁹² BASTOS, Guilherme Augusto caputo. O Dano Moral no Direito do Trabalho. São PAULO: LTR, 2003.

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005. p 874.

por meio de circuitos internos, revistas pessoais, de maneira a ferir a dignidade e direitos de personalidade do empregado, porém, o rigor excessivo deve ser a característica mais marcante nesse caso, ou seja, caracteriza-se a figura da dispensa indireta a perseguição por parte do empregador ou superior hierárquico que conduz ao abuso do legítimo poder de direção e hierarquia.⁹⁴

É necessário que o empregado trabalhe em um ambiente de trabalho saudável que lhe proporcione garantir e preservar a sua saúde, sendo o empregador obrigado a manter esta situação e garantir um ambiente salubre, assim, qualquer tipo de comportamento, atitude, gesto sistemático contrário a este ambiente, conduzirá para a caracterização da figura do “manifesto de mal considerável”⁹⁵, que aborda não apenas o dano físico e psíquico ao empregado, mas também o dano moral que impõe uma reação do empregado, tal como a rescisão indireta do contrato de trabalho e conseqüentemente a obrigação do empregador de pagar as verbas rescisórias e indenizatórias devidas por consequência dessa modalidade de rescisão contratual.⁹⁶

A rescisão indireta possui caráter distinto quando o empregador ou seus subordinados praticarem contra o empregado ou pessoas de sua família ato lesivo a honra e sua boa fama, assim como a ofensa física. (artigo 483, “e” e “f”).

O dano causado pelo assédio moral, portanto pode ser inserido pelo legislador no rol das hipóteses do artigo art.483, da Consolidação, pois, também revela a capacidade de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, para garantir maior segurança aos trabalhadores na busca do seu bem-estar. Rufino (2006, p.27).⁹⁷

Ultimamente, não se fala apenas na proteção da jornada de trabalho, do salário e demais direitos materiais trabalhistas. Luta-se, pela proteção dos direitos à personalidade do trabalhador, por uma maior liberdade de trabalho, pela satisfação do empregado no ambiente de trabalho, direitos estes não previstos expressamente

⁹⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1ª ed. 2005, 2tir. Curitiba: Juará, 2005.

⁹⁵ BRASIL-CLT. Consolidação das Leis do Trabalho Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal- Consolidação das Leis do Trabalho- Legislação Trabalhista e Previdenciária Organizador Nelson Mannirch. 6ª ed. Rev. , atualizada. São Paulo: RT, 2005.

⁹⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1ª ed. 2005, 2tir. Curitiba: Juará, 2005.

⁹⁷ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTR, 2006.

na legislação especializada, entretanto, reconhecidos em outras normas aplicáveis, e imprescindíveis à valorização do trabalho humano.

A proteção ao bem-estar do trabalhador é a plena eficiência dos princípios contidos na Constituição Federal do Brasil, de igualdade e de inviolabilidade da honra, contidos nos incisos III, V e X, do artigo 5º, contudo, para a proteção de direitos dos empregados não há uma lei no âmbito federal capaz de determinar sanção para tais assistências.

A prática do assédio Moral gera consequências jurídicas para o ofensor e, também para a vítima, pois, muito inexistente no âmbito trabalhista nacional uma lei específica sobre o fenômeno, o empregador deverá delimitar sua conduta em outras regras de proteção jurídica, que impõem o “dever ser” nesta relação, o qual, se violado, ensejará a respectiva sanção. (Rufino, 2006,p.91)⁹⁸

E para que se cumpra efetivamente esta obrigação de dever ser, é que se faz necessário o uso da analogia para que se possa estabelecer sanção, evitar esta conduta, o que entende o autor:⁹⁹

De tal modo, apesar de inexistir uma norma específica dispondo e identificando o assédio moral, suas consequências e sanções, deverão ser aplicadas outras por analogia, impondo ao empregador o cumprimento fiel à proteção jurídica de direitos dos trabalhadores, limitando sua conduta, com ditames trabalhistas, como a implicância da rescisão indireta, prevista na CLT.

Tais condutas ilícitas combatidas em juízo demonstram amadurecimento do empregado no seu papel na relação de trabalho, porquanto o cenário começa a sofrer alterações, uma vez que o empregado deixa de se enquadrar como objeto e passa a ser parte da relação de trabalho, como ensina André Luiz Souza Aguiar:

As causas trabalhistas, com pedidos de indenização por danos morais, refletem a não aceitação da subordinação imposta pelo empregador e podem ser interpretadas como sinal de resistência aos desmandos no local de trabalho, inclusive como reação à impunidade dos que praticam o assédio moral. (Aguiar, 2006, p.82)¹⁰⁰

⁹⁸ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTR, 2006.

⁹⁹ IDEM

¹⁰⁰ AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: O Direito à Indenização pelos Maus Tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2006

Todavia, existem empresas que não coadunam com as práticas de assédio moral e criam canais de comunicação com seus empregados, buscando, nitidamente, coibir a prática desse tipo de agressão para que se possa ver afastada a responsabilidade, como:

Uma vez praticados mecanismos por parte do próprio proprietário da empresa, com amplas possibilidades de prevenção e repressão do assédio moral, essas medidas devem afastar, ou pelo menos, mitigar a responsabilidade do empregador pelo evento danoso. Porém, a ausência destas medidas poderá responsabilizar o empregador, não importando se o mesmo conhecia, ou não, a prática do assédio dentro da empresa. (Rufino, 2006, p103.)¹⁰¹

A rescisão indireta é um mecanismo que garante punição aos casos de assédio moral vertical, praticados por um superior hierárquico a um subordinado, mas não há como avocar tal prerrogativa a vítima de assédio moral horizontal, que tem como agressor um colega na mesma hierarquia funcional.

4.2 Elementos Caracterizadores da Rescisão por Justa Causa

É incontroverso que o assédio moral cometido por empregado em relação ao colega de serviço ou superior hierárquico satisfaz os elementos caracterizadores da rescisão por justa causa, contidos no artigo 482- da CLT “b”, “j” e “k”.¹⁰²

O empregado, quando pratica conduta, ato, palavra ou gesto caracterizador do assédio moral, na maioria das vezes poderá ter seu comportamento enquadrado na justa causa por “mau procedimento”, pois, discorre de justa causa genérica e abrangente, desta forma, críticas e contestações imotivadas dirigidas em desfavor a colega de serviço na intenção de desqualificá-lo, maus tratos e ofensas verbais, brincadeiras humilhantes e degradantes, marginalização, isolamento e recusa de comunicação com o colega, cochichos, suspiros, enfim, todo comportamento que não seja ofensivo diretamente à honra do empregado (neste caso, será enquadrado na alínea k), habilitando o empregador a praticar à rescisão por justa causa e sem

¹⁰¹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTR, 2006.

¹⁰² ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juará, 2005.

ônus, e a “incontinência de conduta” está associada aos desvios, desregramento sexual.¹⁰³

O assédio moral contra superior hierárquico ou colega de serviço com a intenção de macular a honra ou a boa fama desses, será uma característica hipotética para rescisão por justa causa, ante a “violação ao dever de boa fé e lealdade nas relações de emprego, além de violação ao dever genérico de respeito aos direitos da personalidade e da dignidade humana do próximo.”¹⁰⁴

O assédio moral que antecede a demissão do empregado agressor caracterizará um típico caso de demissão abusiva ou mesmo injuriosa e, como não há no ordenamento jurídico tutela específica, indiscutivelmente não se pode cogitar a nulidade absoluta e conseqüente direito de reintegração ao emprego, havendo proteção jurídica e previsão legal apenas para o ressarcimento dos danos e prejuízos experimentados, além da indenização trabalhista pertinente.¹⁰⁵

4.3 Da Capacidade de Demandar na Esfera Penal

Tanto no Direito Trabalhista como no Direito Penal, o assédio moral não possui legislação própria, não há previsão legal para se punir criminalmente a prática de assédio moral, todavia, é indiscutível que o comportamento do agressor ofende bens jurídicos tutelados pelo ordenamento normativo penal.

Maria Aparecida Alkimin, leciona o seguinte, ao tratar do assunto:

A Conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (difamação, CP, art.136-e-injúria, art.140), ou no crime de “periclitacão da vida e da saúde” (maus-tratos, CP, art.136), ou ainda, nos “crimes contra liberdade individual” (constrangimento ilegal art.146, do CP), ensejando contra autor do assédio sanção restritiva à liberdade que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.¹⁰⁶

¹⁰³ ALKIMIN.Maria Aparecida.assédio Moral na relação de emprego 1ª ed. 2005, 2tr Curitiba:Juruá, 2006.p103.

¹⁰⁴ ALKIMIN.Maria Aparecida.assédio Moral na relação de emprego 1ª ed. 2005, 2tr Curitiba:Juruá, 2006.p105-106.

¹⁰⁵ ALKIMIN.Maria Aparecida.assédio Moral na relação de emprego 1ª ed. 2005, 2tr Curitiba:Juruá, 2006.p.101.

¹⁰⁶ ALKIMIN.Maria Aparecida.assédio Moral na relação do Trabalho 2ª ed. Curitiba:Juruá, 2008.

Ademais, ninguém pode ser criminalmente julgado sem lei que previamente o tipifique. Assim está expresso na Carta da República que “não há crime sem lei anterior que defina, nem pena sem prévia cominação legal”(artigo 5º, inciso XXXIX da CF/88). E, complementando a necessária segurança jurídica: “A lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu” (artigo 5º, inciso XL). Desta forma, é lógico que não se poderá punir criminalmente pela prática de assédio moral sem lei que o expresse e previamente o preveja e, por consequência do norteamento constitucional, não se poderá sequer utilizar por analogia outra lei para punir o assédio moral, sob pena de não só ser ilegal, mas também inconstitucional.

Entretanto, sendo o assédio moral toda prática que atente sob qualquer forma e pretexto a dignidade do trabalhador, realizada de forma reiterada e duradora, no âmbito das relações trabalhistas. O assediador pode utilizar-se de qualquer artimanha para a humilhação e degradação moral e/ou física do trabalhador. Sobremaneira, dependendo da tática utilizada e da ofensa perpetrada pode ocorrer de que uma delas venha a se enquadrar individualmente num dos tipos legais expressos no Código Penal. Igualmente, se o assediador ofender a honra de sua vítima, pode ser, dependendo da hipótese fática, enquadrado nos crimes de calúnia, injúria ou difamação, previstos nos artigos 138 a 145, Código Penal.

Desta forma, caso o assediador impute falsamente ao assediado a autoria de furtos de objetos da empresa, ou outro fato criminoso, aquele poderá ser processado por calúnia. Caso ele faça especulações na empresa de que viu a vítima totalmente alcoolizada em um bar, ou outro fato não criminoso, poderá ser processado por crime de difamação. E, caso o assediador, por exemplo, utilize termos pejorativos, ou a ofenda através de gestos, manifestando de certa forma opinião que atente contra a dignidade ou decoro do assediado, poderá ser processado por crime de injúria.

No atual Código Penal Brasileiro há a possibilidade de enquadrar o autor do assédio moral em outro tipo penal, porém a inexistência de uma tipificação específica para esse tipo de violência faz com que muitos algozes praticantes desse crime fiquem na mais completa impunidade. Por isso é que se faz necessário que o legislador tipifique o assédio moral, para, assim, garantir plenamente o direito da vítima buscar e ter acesso a um recurso jurídico, no intuito de combater e punir a prática ofensiva do assédio moral.

No Congresso Nacional, há Projetos de Lei Federal que visam tipificar criminalmente o assédio moral no ambiente de trabalho:¹⁰⁷

Projeto de Lei Federal 4.742/2001, de iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL-PE, que introduz o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro.

Art.146^a. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público empregado em razão de vínculo funcional ou laboral.
Pena: Detenção de três meses a um ano e multa.

Posteriormente ocorreram apensos a esse Projeto, visando inserir no Código Penal o artigo 136-A, com a seguinte redação:

Art.136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena-Detenção de um a dois anos.

Outro exemplo é o Projeto de Lei Federal 5.971/2001, com a coordenação do deputado federal Inácio Arruda, do PC do B-CE, que introduziu no Código Penal Brasileiro o crime de “coação moral no ambiente de trabalho”, através do artigo 203-A, com a seguinte redação:

Art.203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhante ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena-detenção, de 1(um) a 2(dois)anos, e multa.

Na realidade, o assédio moral na relação de trabalho, é uma prática primitiva indesejável, inaceitável e repugnante, no entanto, até os dias atuais o legislador não conseguiu disseminar tal comportamento, uma vez, que ele ainda não se encontra expresso na Legislação Trabalhista Pátria, nem tampouco na esfera penal. O reconhecimento expresso da existência de assédio moral faz-se necessário para

¹⁰⁷ www.ASSEDIOMORAL.ORG.Acesso em :15.03.2012.

buscar um instrumento capaz de minorar as ofensas sofridas, bem como se praticar justiça para com a vítima dessa brutalidade, de maneira eficaz e célere.¹⁰⁸

4.4 Da Previsão na Esfera Administrativa

A grande necessidade de regulamentar a prática de assédio moral, não é diferente na esfera administrativa, pois, somente a tipificação desse crime, poderá frear a conduta dissimulada e perversa do assediador, com o anseio em se fazer justiça. Logo, esses Estados sedentos por uma solução pacífica para as lides relacionadas ao assédio moral na esfera Trabalhista, começaram a criar projetos de lei para regulamentar o assunto, e, deste modo, dirimir suas lides de maneira justa e igualitária.

Surgiram, desde então, projetos de lei, regulamentando a prática de assédio moral no serviço público, entre eles estão:

Lei contra assédio moral do Estado de São Paulo. Projeto de Lei na Assembléia Legislativa do Estado da Bahia. Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Ceará. Projeto de lei na Assembléia legislativa do Estado do Espírito Santo. Projeto de Lei na Assembléia legislativa do Estado de Pernambuco. Projeto de lei na Assembléia legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

No Rio de Janeiro, já foi aprovada a Lei nº 3921, vedando o assédio moral no serviço público estadual.¹⁰⁹

Também foram aprovadas a Lei Complementar na Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul, de iniciativa de Fernando Záchia, deputado estadual, a Lei Complementar nº 12. 561, de 12 de julho de 2006, que, em seu artigo 1º, dispõe expressamente, a prática proibitiva do assédio moral: “Art. 1º Fica proibida a prática

¹⁰⁸ AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: O Direito à Indenização pelos Maus Tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2006

¹⁰⁹ www.ASSEDIOMORAL.ORG.Acesso em :15.03.2012.

do Assédio Moral no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas.”

No Distrito Federal também já se aprovou a Lei contra assédio moral de Brasília, em 19 de abril de 2002 (Autoria do Projeto Deputada Lúcia de Carvalho) Lei nº 2.949:

Art. A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da Administração, que por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem permitirem, ou concorrerem para prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outra natureza civil ou penal. Parágrafo único: Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado Celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.

No âmbito municipal, as prefeituras de Americana/SP, Campinas/SP, Cascavel/PR, Guarulhos/SP, Iracemápolis/SP, Natal/RN, Porto Alegre/RS, São Gabriel do Oeste/MS, São Paulo /SP e Sidrolândia/MS, já aprovaram leis regulamentando a prática do assédio moral. Outros tantos municípios ainda aguardam aprovação de projetos de lei.¹¹⁰

O assédio moral na esfera trabalhista vem conseguindo lentamente sua expressão em algumas leis estaduais, municipais, mesmo estando correndo, ainda em passos lentos, mas pode-se perceber que ainda falta muito para sua regulamentação no ordenamento Jurídico pátrio e nas leis infraconstitucionais.

¹¹⁰ www.ASSEDIOMORAL.ORG.Acesso em :15.03.2012.

CONCLUSÃO

Antes mesmo da época antes de Cristo o trabalho já estava inserido no mundo e, conceitua-se como a medida de esforço feita pelos seres humanos. As relações trabalhistas tratam não somente de relação entre empregado e patrão, mas de todo um contexto social.

Evidenciou-se de modo objetivo que Assédio Moral é toda prática que ataque sob qualquer forma e pretexto a dignidade do trabalhador, feita de forma reiterada e duradoura, no âmbito das relações trabalhistas. No entanto, com a finalidade de facilitar o entendimento e identificação do Assédio Moral foi necessário aprofundar a sua análise pela decomposição de seus elementos integradores e essenciais.

O *Mobbing*, conhecido pelo mundo como um fenômeno que ocorre na relação trabalhista, é sinônimo do Assédio Moral, utilizado no Brasil para ajuizar ações deste cunho. A doutrina distinguiu ainda tipos de assédio moral praticados pelos empregadores, superiores hierárquicos e até mesmo colegas da mesma hierarquia.

O terror psicológico praticado pela violência do assédio moral não tem uma causa específica, podendo dar-se por inúmeras razões, pessoais do assediador, ou por situações peculiares da própria pessoa agredida, o fato é que uma vez caracterizado o Assédio Moral este produz efeitos negativos, não somente no trabalho, mas em toda sociedade.

Por isso, foi analisado no presente estudo toda a evolução histórica do trabalho, e seu desenvolvimento no Ordenamento Jurídico Brasileiro, as transformações na esfera trabalhista que ocorreram devido às constantes mudanças de uma sociedade.

Abordou-se as principais características do fenômeno Assédio Moral na esfera trabalhista, bem como seus agentes, os comportamentos assemelhados com outros tipos de violência, os problemas individuais do trabalhador que sofre este tipo de agressão e a influência negativa desse mal no mundo econômico e social. Também a necessidade de uma norma reguladora, pois sem ela, a vítima se vê impedida de pleitear uma ação específica.

Verificou-se que o assédio moral na esfera trabalhista gera danos; trabalhistas, civil e penal e, infelizmente, diagnosticou-se nessa relação uma agressão chamada de Assédio Moral, violência dissimulada que perdura no tempo, que não é um fenômeno contemporâneo, mas, algo que sempre existiu na sociedade e que por um infortúnio não possui uma regulamentação específica no Ordenamento Pátrio, nem em leis infraconstitucionais.

No entanto, é incontestável a necessidade de implantação de uma norma reguladora sobre o assunto, tendo em vista, que até mesmo o legislador que se silenciou por muito tempo, vem agora, mesmo que em passos lentos, criar leis que especifiquem o assunto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhação sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTR, 2005.

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: O Direito à Indenização pelos Maus Tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2006

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1 ed. 2005, 2, tir Curitiba: Juruá, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1ª ed. 2005, 2 tir. Curitiba: Juará, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário, v.2, n.18, p 539-547, set 2004, Passim.

BARROS, Alice Monteiro de Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.

BOBBIO, Noberto. O Positivo Jurídico: Lições de filosofia do Direito. São PAULO: Ícone, 1995.

BRASIL-CLT. Consolidação das Leis do Trabalho Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal-Consolidação das Leis do Trabalho-Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannirch. 6ª ed. Rrev. , atualizada. São Paulo: RT, 2005.

BRASIL-CONSTITUIÇÃO 1988. Coleção RT Mini Códigos Constituição Federal-Consolidação das Leis do Trabalho-Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6ª. Ed. rv. Atual. São Paulo: RT, 2005.

BUENO, Silveira. Minidicionário da língua portuguesa. Ed. ver e atual. São Paulo: FTD, 2000-Absentismo, s.m. Abstenção do exercício do voto. Var de absentismo. Absentismo, SM Sistema de exploração agrícola em que há um feitor intermediário

entre o lavrador e o proprietário ausente, (p.ext.) há de não comparecer, de estar ausente.

CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2ª ed. Ver, atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

CAVALIERI FILHO, SÉRGIO. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. Versão atual 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito de Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1 ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral na Relação de Emprego. 1. Ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juará, 2006.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. Responsabilidade Civil. 9ª ed. São Paulo: SARAIVA 2011.

GISLANE E REINALDO. História. São Paulo: Editora Ática, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. MOBBING. Violência psicológica no trabalho. Justiça do Trabalho, v.21, nº241, p 89-94, jan.2004.

GUEDES, Márcia juíza substituta da Bahia. Concurso de Monografias de Amatra II. Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. São Paulo, agosto de 2003. Disponível em: [HTTP: WWW.assediomoral.org/site/biblio/MD_php](http://WWW.assediomoral.org/site/biblio/MD_php). Acesso em 01 de julho de 2012.

Hirigoyen Marie-France. El Acoso Moral. Editorial Piados.

HIRIGOYEN, Marie France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helena Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie France. Mal estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. Redefinindo o Assedio Moral, In FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1 ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz: Rio de Janeiro: Bertrand-Brasil, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2005.

LIMA, Francisco Meton Marque de. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 10ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

MONATERI, Pier Guiseppe et at. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. Revista trimestral de Direito Civil, v.2,n.7 p127-151, jl/set 2001,p.09.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 26ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

PATTERSON, Dorothy Kelley. A Bíblia da Mulher. São Paulo: Mundo Cristão, 2003.1728p.

RÁO, Vicente. O Direito e a Vida dos Direitos. 5 ed. Anotada e atualizada por Sandoval, Ovídio Rocha Barros. São Paulo: RT, 1999.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTR, 2006.

SARLET, Ingo W. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgran. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

STRECK, Lênio Luiz. Jurisdição Constitucional e hermenêutica: uma nova crítica do direito. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito Internacional do Trabalho. 2. ed. São Paulo:LTR,1987.

THOME, Candy Florêncio. O assédio Moral nas relações de emprego. São Paulo. LTR, 2008.

VALADÃO, Haroldo. Direito Internacional Privado: introdução e parte geral. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos,1971.

WWW.assediomoral.org/site/biblio/md_01.PHP. Acesso em:01 de setembro de 2011.