

EDINEIA PEDRO DA CRUZ

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI-MG

2015

EDINEIA PEDRO DA CRUZ

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentado ao Curso de Direito das
Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.
Área de Concentração: Direito do Trabalho
Professor Orientador: Alan Kardec Francisco Souza.

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

TEÓFILO OTONI – MG

2015



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

NÚCLEO DE TCC / CURSO DE DIREITO

Reconhecido pela Portaria 321 de 28/12/2012 - MEC

FOLHA DE APROVAÇÃO

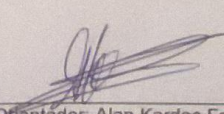
A monografia intitulada: *Assédio moral no ambiente de trabalho*,

elaborada pela aluna Edineia Pedro da Cruz,

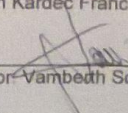
foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.


Teófilo Otoni, 27 de novembro de 2015



Professor Orientador: Alan Kardec Francisco Souza



Professor Examinador: Vamberto Soares Lima



Professora Examinadora: Andressa Hermógenes Paulino

RESUMO

A presente monografia se propõe a abordar o assédio moral no ambiente de trabalho. Dar-se-á ênfase à dos direitos e garantias fundamentais nos contratos de trabalho, também avaliando a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana. Inicialmente será discorrido acerca da conceituação do assédio moral, suas espécies, características, sujeitos e condutas correspondentes. No mérito, serão avaliados os efeitos negativos do assédio moral, consequências sobre a vítima, em especial quanto aos efeitos sobre sua saúde psíquica e física, o convívio familiar, a autoestima pessoal e profissional e a produtividade, também avaliando as consequências para o empregador e também para o Estado. A temática será avaliada a partir do enfoque constitucional, legal, jurisprudencial e doutrinário aplicáveis.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Trabalhador; Vítima; Assediador; Legislação.

ABSTRACT

This monograph sets out to address bullying in the workplace. It will give emphasis to the fundamental rights and guarantees in labor contracts, also evaluating the application of the principle of human dignity. Initially it will be discoursed about the concept of bullying, their species, characteristics, subjects and corresponding behaviors. Merit will be assessed the negative effects of bullying, consequences for the victim, especially as regards the effects on their mental and physical health, the family life, personal self-esteem and professional productivity, also evaluating the consequences for the employer and also for the state. The theme will be evaluated from the constitutional approach, cool, case law and applicable doctrinal.

Keywords: Moral harassment; Worker; Victim; Stalker; Legislation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	10
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	11
2 ASSÉDIO MORAL	13
2.1 CONCEITO	13
2.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	15
2.3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS	16
2.4 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL	18
2.5 CONDUTAS DO AGENTE ASSEDIADOR	19
3 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO .	20
4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FUNDAMENTO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO	22
4.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR.....	23
5 O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS	25
5.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR	25
5.2 CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA	26
5.3 CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS	27
6 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	29
6.1 AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA	29
6.2 DISPOSIÇÃO CELETISTA	29
6.3 APLICAÇÃO ANALÓGICA DO CÓDIGO CIVIL	30
7 CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL E DOUTRINÁRIA	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	35

INTRODUÇÃO

A busca pela adoção de garantias protetivas aos trabalhadores remonta há tempos antigos. A partir do momento em que se aboliu a adoção de práticas abusivas nas relações de trabalho tornou-se necessária a normatização de direitos que assegurassem dignidade ao trabalhador quando do exercício profissional. Entretanto, apesar das muitas conquistas obtidas na área do Direito do Trabalho, a realidade nas relações de trabalho ainda é marcada por diversos percalços e pela infração de direitos em desfavor dos trabalhadores.

No Brasil, a busca por condições decentes de trabalho é matéria que tem sido buscada ao longo da história da República. O primeiro grande avanço para efetivação dos direitos dos trabalhadores ocorreu a partir da implementação do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Outro fator normativo determinante foi promulgação da Constituição Federal de 1988. Conhecida como “Constituição Cidadã”, a nova Carta Magna se preocupou em amparar os trabalhadores, adotando mecanismos com vistas à assegurar a efetividade das garantias dos direitos fundamentais, nos quais se incluem os direitos dos trabalhadores. A partir da Constituição Federal de 1988 foi possível adotar novos mecanismos e limitar o poder diretivo do empregador e o poder de resistência do empregado, com vistas a garantir equilíbrio entre as partes do contrato de trabalho.

Os dispositivos constantes do artigo 5º da Constituição Federal asseguram igualdade formal visando, no intuito de garantir aos brasileiros e estrangeiros, sem diferenciação de qualquer natureza, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Há, ainda, a abordagem de diversos outros direitos e deveres individuais e coletivos a todos os cidadãos, conforme redação contida em seus 78 incisos.

Quanto à abordagem específica dos direitos trabalhistas, a Constituição Federal em seu artigo 7º e respectivos incisos, arrola uma série de direitos assegurados aos trabalhadores

urbanos e rurais, com vistas a assegurar a implementação condignas de trabalho em todo território nacional.

Apesar da extrema relevância de todos os direitos trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988, o presente trabalho dará enfoque específico aos direitos personalíssimos inscritos no inciso X do artigo 5º da Carta Magna. A previsão contida no dispositivo citado é objeto de constantes violações no âmbito trabalhista, especialmente no contexto que se caracteriza o assédio moral.

O assédio moral implica em uma agressão moral ou psicológica no âmbito de trabalho, estimulado através de condutas antiéticas, sendo manifestado através de gestos, palavras, escritos, condutas e atitudes, evidenciando ou sujeitando o empregado a situações constrangedoras, desmerecedoras, degradantes, vexatórias e, sobretudo, humilhantes, de maneira prolongada, no intuito de discriminar e/ou excluir o assediado da organização do trabalho, forçando-o, ainda que indiretamente, a pedir demissão em decorrência da pressão psicológica sofrida.

O assédio moral implica em grave abuso do dever contratual do empregador, tornando aplicável a adoção das medidas previstas no artigo 483 da CLT, que prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, garantindo a salvaguarda de seus direitos. Além disso, a prática do assédio moral pode ter como consequências para o assediador a condenação ao pagamento de indenizações e/ou reparações pelos danos sofridos, quando se restar verificada a ocorrência de demissão arbitrária e quando claro o dano à saúde em razão do assédio moral sofrido.

De se destacar, ainda, a necessidade de se avaliar a responsabilidade solidária ou subsidiária do empregador quando da prática de tal conduta, tendo em vista que tal prática autoriza o reconhecimento de sua responsabilidade objetiva, por culpa de terceiro ou preposto, ou consoante a constatação de *culpa in elegendo* e *culpa in vigilando*.

Diante do exposto, a presente monografia, sob o título “ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO”, tem como área de concentração o Direito do Trabalho, com vistas a demonstrar alguns aspectos relevantes afetos à matéria.

O objeto de estudo do presente diz respeito ao assédio moral no ambiente de trabalho, com vistas à explorar algumas questões relevantes acerca da temática, com vistas a demonstrar os reflexos negativos de tais práticas tanto em relação à vítima, quanto aos demais envolvidos em tal modalidade de assédio.

Para a elaboração desta monografia foram realizadas pesquisas na Constituição Federal de 1988, na legislação, na doutrina e na jurisprudência, empregando como metodologia a Pesquisa Bibliográfica. Foi realizada pesquisa descritiva, objetivando descrever as características do fenômeno avaliado.

O primeiro capítulo da monografia contém uma avaliação preliminar acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, com ênfase na abordagem da evolução histórica de tal fenômeno e outras matérias correlatas ao tema.

O segundo cuida em abordar alguns conceitos pertinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho, as espécies de assédio moral usualmente praticadas, as características do assédio moral nas empresas, os sujeitos envolvidos no assédio moral e as condutas do agente assediador.

Em seguida restar-se-ão elencados os direitos e garantias fundamentais nas relações de emprego.

Dando continuidade ao trabalho serão discorridas algumas questões relacionadas ao princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. No referido capítulo serão desenvolvidas as questões correspondentes ao princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Destaque-se que no capítulo quinto serão avaliadas as consequências do assédio moral, visto que tal fenômeno é prejudicial ao assediador, à vítima/empregado e à previdência social.

Também serão discutidas as questões relacionadas à abordagem da legislação pátria acerca da temática ora discutida.

No sétimo capítulo serão apresentados alguns posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários referentes ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, serão apresentadas as considerações finais acerca da temática ora desenvolvida, com vistas a fornecer uma síntese das informações desenvolvidas no decorrer da presente monografia.

1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho fazem parte da própria história da humanidade. A partir do momento em que o *homo sapiens* passou a conviver em grupos todas as relações interpessoais ganharam grande destaque, inclusive as relações de trabalho. Ao longo da história foram crescentes o desenvolvimento e o aprimoramento da relação laboral e com o surgimento de novas ferramentas de trabalho, da adoção de novos métodos produtivos e da implementação de regras com vistas a estabelecer a ordem social, tornou-se de crucial importância a adoção de normas que também assegurem a segurança e a dignidade no âmbito das relações trabalhistas.

Em regra, o exercício profissional se apresenta como de fundamental importância para a própria subsistência do indivíduo e de sua família. Dado o grau de importância de tal, é preciso que as relações de trabalho sejam cercadas de garantias que assegurem o pleno desenvolvimento e exercício da atividade profissional. Com o advento da Constituição Federal de 1988 também veio à tona a necessidade de implementação de mecanismos que assegurem a prática condigna da atividade laboral.

Entretanto, mesmo com a gama de normas específicas para a proteção da relação de trabalho. Também são numerosos os casos envolvendo infrações aos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, é possível verificar que em muitos casos a realidade vivenciada na relação de trabalho tem sido permeada por contornos muitas vezes nefastos e infracionais.

O direito trabalhista tem por pressuposto a proteção às relações de trabalho, havendo grande inclinação para a proteção ao trabalhador, visto ser este a parte hipossuficiente na relação contratual. Entretanto, apesar da farta normatização disciplinando a defesa dos direitos dos trabalhadores tem sido crescente a prática de assédio moral nas relações de trabalho. Infelizmente sociedade tem sido assolada por tal realidade, visto que a prática de assédio

moral tem atingido relevância ímpar, seja na Justiça Especializada, seja nos consultórios médicos.

No decorrer do presente estudo, serão abordadas diversas questões afetas ao assédio moral, demonstrando que este tem se apresentado como uma prática odiosa de mutilação psicológica ao trabalhador, resultando em reflexos negativos que tal prática acarreta sobre as vidas das pessoas que são vitimadas por tal conduta.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Muito embora a legislação relativa ao assédio moral ainda esteja se estruturando, ainda não havendo consenso legal e jurisprudencial acerca da matéria, a prática de tal fenômeno não é recente. A própria história do direito do trabalho é marcada por reivindicações em prol condições condignas de trabalho. A normatização das relações de trabalho tem por objetivo não apenas a regulação das obrigações contratuais de empregados e trabalhadores, também visando assegurar a implementação de direitos que assegurem o equilíbrio entre as partes para o pleno exercício profissional.

Historicamente, dentre os exemplos clássicos de assédio moral de notório conhecimento, é possível citar a precariedade no sistema de trabalho no Egito Antigo, as práticas abusivas e os desmandos praticados no período escravocrata (predominantemente nos países colonizados), as condições degradantes existentes nas fábricas no período que antecedeu à Revolução Industrial, dentre outros. As práticas havidas em tais regimes atualmente têm sido exercidas de maneira distinta, substituindo-se o uso da força física pela agressão de cunho moral, acarretando no surgimento do assédio moral.

Os primeiros estudos referentes ao assédio moral foram realizados por profissionais da área da psicologia. Com o avançar do tempo o referido fenômeno tornou-se objeto de estudo por várias áreas de conhecimento, com destaque para a área jurídica. Atualmente existem países que possuem normas específicas para coibir a prática do dano moral, dentre os quais, Noruega, França, Austrália, Itália e Suécia.

No Brasil ainda não existe lei federal específica regulando a matéria. Atualmente, o julgamento de lides envolvendo o assédio moral tem sido apreciado sob a ótica constitucional, adotando-se, por analogia, normas de direito civil e também a CLT. Na contramão da lacuna

normativa federal, a cidade de São Paulo possui lei municipal específica regulando a matéria (Lei 13.288/02).

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 CONCEITO

O assédio moral nas relações de trabalho, mais especificamente nas relações de emprego, é um dos problemas mais graves ocorridos na sociedade atual, visto que tal fenômeno envolve uma relação de fatores. Conforme ressaltado alhures, a ocorrência do assédio moral tem conotações históricas, sendo que apenas o enfoque dispensado ao tema como sendo ato ilícito e humilhante no âmbito do trabalho é que envolve abordagem recente. No Brasil, o estudo do tema é atual, principalmente no meio acadêmico.

Por volta do ano de 1980 foram realizados os primeiros estudos sobre o dano moral, à época denominado como *mobbing*, termo resultante da conjunção do verbo inglês *tomob* (assaltar, agredir em massa, assediar) e do substantivo decorrente *mob* (aglomerado em alvoroço, proporção de pessoas desordenadas). Em tradução livre é possível verificar que o termo *mobbing* se refere à violência coletiva praticada no âmbito do trabalho.

Na Inglaterra, o assédio moral é conhecido como *bullyng*, proveniente do verbo *tobully*, que significa dispensar tratamento grosseiro, desumano, tirano. O aludido termo não se limita apenas a situações no âmbito trabalhista, sendo também utilizado em relação a questões de cunho familiar, escolar, militares, dentre outras.

Segundo lições do doutrinador Aguiar (2003, p. 188) o conceito de assédio moral vem a ser:

Assédio moral são os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho.

Por sua vez, Hirogyen (2001, p. 65) preleciona que:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho.

A jurisprudência pátria também tem contribuído na conceituação de assédio moral, conforme abaixo exemplificado:

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PRESSUPOSTOS. A teor do disposto nos artigos 186 e 927 do CC, para a configuração do dano por assédio moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, é necessário que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: ocorrência do dano, ação dolosa ou culposa do agente e nexos causal entre esta ação e o dano. A prova da existência desses três pressupostos é ônus da parte que almeja a indenização. No caso em apreço, constatado o assédio moral sofrido pela obreira, é devida a reparação por dano moral. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001098-15.2014.5.03.0036 RO; Data de Publicação: 10/09/2015; Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora; Relator: Paula Oliveira Cantelli; Revisor: Heriberto de Castro).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. O assédio moral é espécie de dano moral. No contrato de trabalho, é caracterizado pela manipulação perversa, rigorosa, insidiosa e reiterada, mediante palavras, gestos e escritos, praticada pelo superior hierárquico ou colega contra o trabalhador, atentatória contra sua dignidade ou integridade psíquica ou física, objetivando desestabilizá-lo emocionalmente, expondo-o a situações incômodas, vexatórias e humilhantes, ameaçando seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho. O ônus probatório compete à reclamante, na forma do art. 818 da CLT. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001372-68.2014.5.03.0071 RO; Data de Publicação: 22/09/2015; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Convocada Laudency Moreira de Abreu).

A pesquisadora Hirogyen se debruça sobre uma forma específica de assédio moral, classificada como *whistleblowing* (denúncia), que se refere a quem se presta delatar os setores que não funcionam de maneira satisfatória no ambiente laboral.

Na Itália, o assédio moral é considerado *mobbing*, referindo-se à prática de uma violência silenciosa praticada contra o meio psíquico do outro.

Na França, o assédio moral é denominado como *harcèlement* moral, que vem a ser a perversidade ou perversão moral, não havendo qualquer relação entre o termo e a patologia mental.

No Japão, o assédio moral é conhecido como *ijime* e é alvo de combates mais rígidos, eis que a prática do assédio moral afeta todos os setores da vida da vítima, ou seja, no ambiente de trabalho, na escola, no meio familiar, etc.

No Brasil, tal fenômeno é conhecido como assédio moral. Do ponto de vista legal, ainda não há nenhuma lei federal específica sobre matéria. O conceito de assédio moral adotado no Brasil repousa no entendimento de que tal prática se caracteriza por atitudes de natureza perversa, com o intuito de afastar o empregado do âmbito profissional, gerando prejuízos à sua personalidade, dignidade e até mesmo à sua integridade física e psíquica.

2.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Cumprе ressaltar que o assédio moral comporta mais de uma espécie, sendo subdividido em três categorias: assédio moral horizontal, assédio vertical descendente e assédio vertical ascendente.

A espécie de assédio moral horizontal também é chamada de *demobbing*. Nesta espécie as agressões são praticadas em meio aos colegas de trabalho, em virtude de tendência dos conjuntos em aplainar os indivíduos, somada à objeção de aceitar as diferenças entre eles, podendo ser oriunda de discriminação racial, sexual, religiosa, social, dentre outras tantas espécies de discriminações existentes em nossa sociedade. O assédio moral horizontal pode ter início mediante brincadeiras maldosas, gracejos, piadinhas, gestos indecorosos, rispidez e outras práticas que acarretem no isolamento e no afastamento do empregado do convívio interpessoal, resultando em problemas de convivência, inclusive decorrentes do binômio de competição/rivalidade para conseguir destaque, permanecer no cargo, ou com o objetivo de promoção.

O assédio vertical descendente ocorre quando o subordinado é agredido pelo seu superior hierárquico, seja o próprio empregador ou por seu preposto. Tal prática é usual em várias relações de trabalho, em especial no ambiente corporativo.

No assédio vertical ascendente, a condição de vítima e agressor é invertida, visto que é o superior hierárquico que vem a ser agredido por seu (s) subordinado (s). Exemplo disso ocorre quando há a contratação de um novo funcionário para ocupar algum cargo de chefia, do qual estilo e métodos são desaprovados pelo grupo, ou quando o superior hierárquico não consegue ou não se empenha em interagir com o grupo. Também pode ocorrer nos casos em que há uma promoção de um funcionário sem a prévia consulta aos demais membros do grupo de trabalho. Sobre o tema, Hirigoyen (2002, p. 116) tece o seguinte comentário:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.

Em todo assédio moral, há manipulação para adquirir poder, sentir ciúmes, inveja sendo que o assédio também existe a discriminação e a não-aceitação fazendo gerar transtorno do auto-estima e prejudicial a todos que estão em sua volta principalmente na empresa que presta serviço.

2.3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

É possível que o surgimento do fenômeno do assédio moral no interior de uma empresa decorra da própria imposição da política empresarial. Muito embora o propósito inicial não seja criar qualquer clima de animosidade, ao adotar novas normas de organização hierárquica a empresa corre o risco de gerar desconforto no ambiente profissional, seja por parte dos subordinados, seja por parte do superior nomeado.

Cumpramos ressaltar que o assédio moral só se caracteriza quando praticado na empresa durante a jornada de trabalho, havendo exposição do empregado a situações constrangedoras, humilhantes e repetitivas. Neste sentido, é pertinente a transcrição do julgado abaixo:

EMENTA: Indenização por dano moral. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. A prova oral evidenciou que o diretor do reclamado tinha o hábito de tratar rispidamente todos os empregados, utilizando-se de expressões injuriosas para submetê-los a situações constrangedoras, ferindo, portanto, a honra e a imagem de seus subordinados. O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual. Assim, tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não diz respeito à pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada. Vale lembrar que a condenação por danos morais deve revestir-se em alerta ao causador da lesão, sob pena de tornar-se incentivo às práticas não contempladas pelo nosso Direito. TRT DA 2ª. REGIÃO – Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007.

Ainda neste sentido, destaca-se o seguinte aresto jurisprudencial, permeado de contornos de lição doutrinária:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio moral. (Proc. 01179-2005-014-03-00-1 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, 7a T., dec. unân., TRT 3a R., publ. 23-02-06 - DJMG).

A primeira característica de configuração do assédio moral decorre da tendência natural de equiparar os indivíduos, isto é, a humana recusa em concordar com alguém ou com qualquer traço diferente em sua personalidade.

Outra característica para a ocorrência de dano moral consiste no incentivo à rivalidade na relação entre os empregados, normalmente promovido pela própria empresa através de seus prepostos. O empregador estimula concorrências de várias naturezas (com melhor formação x pouco estudado; mais velhos x mais novos...). A adoção de tal rivalidade no ambiente de trabalho vem a ser uma alavanca da qual as empresas se servem, com duplo objetivo: incentivar indiretamente a produtividade ou forçar funcionários que já não servem satisfatoriamente ao interesse da empresa a pedir demissão resultando, conseqüentemente, na diminuição nos gastos da empresa com rescisões.

Também configura a prática do dano moral o emprego de artifício de coerção dos empregados e a sugestão de que o não atendimento de determinados comandos de interesse da empresa implicará em demissão.

As práticas de assédio moral supracitadas têm se expandido cada vez mais devido a organização de trabalho hodierna estimular várias empresas a colocarem um processo de terrorismo sobre seus trabalhadores. Tal procedimento acaba gerando uma suspeita total, um verdadeiro conflito de todos contra todos, na qual é fundamental atacar para não ser atacado. Neste aspecto, acertadamente Felker (2007, p. 196), discorre:

É de ressaltar que o assédio moral apresenta-se de várias formas, tais como: ignorar a existência do ofendido; determinar a execução de tarefas que estão em desacordo com a função exercida, como por exemplo, servir o cafezinho ou limpar o banheiro; rigor excessivo por parte dos superiores; inatividade forçada, sendo-se lhe negada atribuição de qualquer tarefa, exposição ao ridículo; desqualificar a função

exercida; atribuir tarefas acima de sua capacidade; dar instruções confusas; estabelecer horário injustificável ou que não sabe não poder ser cumprido pelo trabalhador; boicote no fornecimento de material necessário para o trabalho... Enfim, condutas que visam a atingir a autoestima do trabalhador ou funcionário, desestruturando suas defesas psíquicas e somáticas”.

2.4 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O principal responsável pela prática do assédio moral é o próprio empregador, visto ser este o responsável pela coordenação da atividade laboral e também dada a sua responsabilidade pelo controle, organização, fiscalização e gerência do ambiente de trabalho.

Entretanto, existem também outras figuras que por força legal/jurisprudencial são equiparadas ao empregador. Em tais casos as práticas são cometidas por prepostos do empregador, detentores de cargos que possibilitam figurar como superior hierárquico eleito ou contratado para tal.

A figura do preposto tem por característica determinante a delegação do poder de direção a trabalhadores de confiança, bem como gerentes, chefes, diretores, supervisores, assessores, que praticam cargo de poder, mando e gestão. Neste sentido Cavallieri Filho (2007, p. 184) se pronuncia da seguinte forma:

[...] É aquele que presta serviço ou realiza alguma atividade por conta e sob direção de outrem, podendo essa atividade materializar-se numa função duradoura (permanente) ou num ato isolado (transitório). O fato é que há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sob seu poder de direção e vigilância.

Quanto à vítima, sujeito passivo do assédio moral, em regra, é o empregado quem sofre agressões repetitivas e sistemáticas, sendo alvo de hostilidade, desprezo e exclusão do grupo e, conseqüentemente, tendo prejudicada a sua identidade, dignidade pessoal e profissional.

A partir da ação lesiva do agressor em desfavor do agredido, surgem danos pessoais sofridos por este, podendo resultar, ainda, em dano à saúde mental e física, afetando-o negativamente em vários aspectos, como: afastamento, desemprego, depressão e chegando até o suicídio.

2.5 CONDUTAS DO AGENTE ASSEDIADOR

Em regra, a prática do assédio moral tem origem no fato de o agressor/assediador, sentir ciúmes daqueles que aparentam ser possuidores de coisas/atributos que este não detém ou simplesmente pelo prazer patológico de agredir gratuitamente a outrem.

Inicialmente, o assédio moral é praticado a partir da impossibilidade de uma comunicação direta, excluindo o agredido, ofendendo sua reputação, degradando, criticando o comportamento profissional, dentre outras práticas que resultam em prejuízos violentos em desfavor do assediado.

A prática do assédio moral normalmente ocorre de forma velada, silenciosa, sutil e não verbal (suspiros, indiretas, erguer de ombros, olhares de desprezo, ignorar a existência do agente passivo). Entretanto, também é possível que o assédio moral seja praticado através de chacotas, fofocas, sarcasmos, zombarias.

É típico do assediador negar a adoção de tal prática. Quando denunciado normalmente se esquivava ou inventa desculpas que deem a entender que não houve qualquer intenção em ofender.

Outra característica típica de quem pratica o assédio moral implica em desqualificar e desacreditar sua vítima, colocando em xeque a sua capacidade ou até mesmo sua sanidade, objetivando que esta perca sua autoconfiança.

Cumprido ressaltar que há diferença entre a desqualificação e o descrédito em relação à vítima. No primeiro, a prática é indireta, silenciosa, sutil, não verbal. No último, o assediador emprega meios diretos na tentativa de humilhar e ridicularizar sua vítima, cometendo insinuações quanto à etnia, gênero sexual, religião ou traços físicos do trabalhador.

3 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Na abordagem constitucional afeta à matéria, os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores estão elencados de forma generalizada no Título II da Constituição Federal de 1988, subdivididos em: direitos e deveres individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; partidos políticos.

Quanto aos direitos dos trabalhadores tem-se que a Constituição Federal de 1988 tem por propósito a implementação e a garantia de condições mínimas de trabalho digno, possibilitando satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores. Destaque-se que com vistas à implementação dos direitos sociais citados, tem-se por aplicável a disposição expressa do art. 6º da Carta Magna, segundo o qual:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

No entanto, é imprescindível esclarecer que os direitos e garantias fundamentais não são ilimitados, visto que concentram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela Constituição Federal.

Em função da limitação havida sobre os direitos e garantias fundamentais, quando houver divergências entre dois ou mais direitos ou garantias fundamentais o intérprete deverá fazer uso do princípio da concordância prática ou da harmonização, coordenando e combinando os bens jurídicos em confronto, evitando que haja o sacrifício absoluto de uns em vínculo aos outros, procurando a proporcionalidade necessária para adequar o sentido da norma aos princípios constitucionais.

Com fulcro nos direitos e garantias constitucionais supracitadas, tem-se que o estudo da aplicabilidade dos mesmos nas relações de trabalho e, em especial, nas relações de emprego, torna-se imperioso, haja vista que o contrato de emprego possui natureza de trato

contínuo, comutativo, bilateral e de execução continuada, criando certamente um vínculo que sujeita o trabalhador não apenas em seus interesses profissionais, também refletindo sobre seus pessoais.

4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FUNDAMENTO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como sendo um dos fundamentos da República Brasileira e como dito da ordem econômica, inserindo-se no contexto de uma nova lei inspirada no neoliberalismo, baseada no Estado Social. Com o advento da nova Carta Magna, a dignidade da pessoa humana foi alçada ao *status* de fundamento do Estado Social de Direito, adquirindo contornos e funções bem específicas que apresentam uma vasta dimensão de sua aplicabilidade.

Entretanto, conceituar a expressão *dignidade da pessoa humana* não é tarefa das mais fáceis, dada amplitude de alcance da mesma. De maneira magistral o Moraes (2009, p. 21-22) conceitua a dignidade da pessoa humana como sendo:

[...] um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável pela própria vida que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Nesta esteira de entendimento, Sarlet (2007, p. 62), com propriedade, aumenta a amplitude do conceito de dignidade da pessoa humana, a qual se trata da:

qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão.

Tratando-se a dignidade da pessoa humana de premissa básica de alcance geral, todas as relações devem ser estabelecidas de forma harmoniosa com o referido princípio, sob pena de afronta a direito basilar previsto no texto constitucional, algo que ocorre de forma flagrante quando da prática de assédio moral no trabalho.

4.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

O artigo 170 da Constituição Federal de 1988 preceitua que a ordem econômica deve assegurar a todos subsistência digna, observando-se ordem da justiça social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo, pois, assegurar o equilíbrio entre esses fundamentos, com vistas a se assegurar a justiça social, sem esquecer de um de seus princípios, qual seja, a busca do perfeito emprego.

A dignidade da pessoa do empregado compõe uma das finalidades fundamentais da ordem econômica constitucional brasileira, devendo esta ser a fonte basilar própria organização do trabalho.

È indiscutível que o trabalho enaltece e edifica o homem, visto que obtém dele meios materiais, também produzindo bens econômicos imprescindíveis à sua existência, tratando-se de uma necessidade essencial para sua concretização pessoal e a sua valorização pessoal.

O empregado detém o resguardo dos direitos fundamentais enquanto cidadão, e acima de tudo, como trabalhador. Partindo de tal princípio, é de real interesse a transcrição da seguinte jurisprudência:

EMENTA. ASSÉDIO MORAL. HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A responsabilidade por danos morais decorre da proteção a direito da personalidade, inerente, pois, a toda pessoa humana. Trata-se de aspecto de ordem interna do ser humano, cuja violação é capaz de afetar seu estado psicológico, seja pela dor, sentimento de humilhação ou qualquer outro constrangimento capaz de repercutir na esfera da sua honra subjetiva ou objetiva. A perseguição promovida por superior do empregado é incompatível não só com a valorização do trabalho como com a promoção dos altos valores da dignidade da pessoa humana, princípios exaltados na Carta Magna. (TRT/3ª Região. RO 0000576-77.2013.5.03.0147. Órgão Julgador: Sexta Turma. Relatora: Convocada Rosemary de O.Pires. Publicação: 11/11/2013. DEJT. 08/11/2013. Página 246. Boletim: Não).

Seguindo entendimento similar, tem-se a seguinte ementa:

EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Cabe a indenização do trabalhador por dano moral, quando, em razão da execução da relação de subordinação existente no vínculo de emprego, o empregador atinge bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador mediante abuso ou uso ilegal do seu poder diretivo. É o que ocorre no caso em análise, porquanto o autor foi constrangido e humilhado publicamente por seu superior hierárquico. Recurso ordinário da ré desprovido. ACÓRDÃO por unanimidade, negar provimento ao recurso da reclamada. Por unanimidade, dar provimento ao recurso adesivo do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de honorários assistenciais no montante de 15% sobre o valor bruto da condenação. Valor da condenação e custas inalterados. Acórdão do processo 0001044-83.2012.5.04.0103 (RO) Data: 17/10/2013 Origem: 3ª Vara do Trabalho de Pelotas Redator: ANDRÉ REVERBEL FERNANDES Participam: JOÃO ALFREDO BORGES ANTUNES DE MIRANDA, MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO.

A observância ao princípio da dignidade da pessoa humana propicia a aplicação dos direitos fundamentais e sociais em favor do trabalhador, permitindo a implantação de meios e mecanismos para possibilitar o acesso ao trabalho. Entretanto, não basta apenas assegurar o acesso trabalho. Faz-se necessário garantir condições condignas que permitam o recebimento de salário justo, educação, higiene, saúde e outros benefícios previstos na Constituição e também na legislação infraconstitucional.

Quanto ao assédio moral, este implica em real violação da dignidade humana do empregado, implicando em exposição e agressão desnecessários contra o mesmo quando do exercício profissional. Tal prática é passível de punição, sendo irrelevante analisar se foi praticada pelo próprio empregador ou por qualquer de seus prepostos ou pessoas junto aos quais este mantém o dever de vigilância.

5 O ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho pode acarretar em diversos problemas para o empregador, visto que tal prática resulta em queda da produtividade e, conseqüentemente, em menor eficiência. Tal consequência não se limita apenas à figura do assediado, podendo também refletir em outros empregados, vez que podem passar a temer em também ser atacados por tal prática.

Permitir o assédio moral no ambiente de trabalho também pode resultar em uma imagem negativa da empresa junto aos consumidores, investidores, fornecedores, órgãos de fiscalização do trabalho, dentre outros.

Outra consequência da prática do assédio moral implica no aumento dos casos de doenças profissionais, acidentes de trabalho, danos aos equipamentos, faltas ao trabalho, caso a empresa/empregador apresente clima desfavorável e seja omissivo em relação a tal prática.

Cumpramos ressaltar, que as empresas que praticam e compactuam com o assédio moral também apresentam constante troca do quadro de funcionários, acarretando em despesas com rescisões, seleção/treinamento de pessoal, rotatividade do quadro de pessoal.

Não se pode desconsiderar, ainda, que a prática de assédio moral também pode acarretar no aumento de ações judiciais em desfavor da empresa, inclusive com condenações por danos morais.

Sendo o assediador preposto da empresa, este também está sujeito a consequências desfavoráveis, dentre as quais: correr o risco de ter o seu contrato rescindido, bem como, de encontrar dificuldades em sua recolocação no mercado de trabalho, além de ter que responder pelos danos praticados.

5.2 CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

O empregado que é vítima de assédio moral é alvo de consequências negativas, que podem afetá-lo em diversos aspectos de sua vida. Segundo Alkimin *apud* Hirigoyen (2005, p. 85).

As consequências do assédio moral para o empregado são devastadoras em face dos atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra este, uma vez que invade a esfera da sua íntima e profissional, ferindo seus direitos de personalidade com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sobretudo, sua autoestima e produtividade, a levando à degradação do ambiente de trabalho e comprometendo, assim, a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial. Isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante.

Ao ser alvo de assédio moral o empregado sofre reflexos diretos sua saúde física e psíquica. Considerando que o local de trabalho é o lugar onde o empregado passa a maior parte do seu dia, urge que lhe seja proporcionado um ambiente se sintam bem, sob pena de sofrer danos que refletirão negativamente em sua vida.

O assédio moral gera no trabalhador a perda de sua autoconfiança, tendo prejudicada a sua vida profissional, mental e física. Por consequência, mesmo com o rompimento do vínculo laboral ficarão reflexos futuro, inclusive a dificuldade para ingressar em um novo trabalho. Neste sentido preciso é o entendimento apresentado por Hirigoyen (2003, p. 121).

O processo de assédio moral, além das consequências retromencionadas provoca a baixa autoestima pessoal e profissional da vítima podendo se agravar quando a vítima romper com a organização do trabalho e ficar desempregada, pois o dano à saúde mental e física conduz ao trauma, que, por sua vez leva à insegurança e perda da autoconfiança, prejudicando-a numa nova colocação no mercado de trabalho.

A satisfação do empregado com o contrato e o ambiente de trabalho gera reflexos positivos e diretos em sua produtividade, trazendo benefícios tanto para ele quanto para o empregador a quem presta serviços. Entretanto, quando o empregado é vítima de assédio moral, pelo temor do desemprego e para fugir da situação degradante, se submete de forma silenciosa aos desmandos sofridos, ficando extremamente vulnerável e prejudicado.

5.3 CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS

O assédio moral não traz efeitos negativos apenas para o empregado e o empregador, o também podendo refletir negativamente em desfavor do próprio Estado, eis que pode resultar afastamento do empregado de suas atividades através de licença médica, também onerando a Previdência Social. Neste sentido, a obra de Hirigoyen (2013, p. 81) consta o seguinte entendimento:

O assédio moral atinge relevância jurídica também na esfera previdenciária, uma vez que produz efeitos imediatos e diretos sobre a saúde mental e física do trabalhador, gerando doenças as quais o excluem, involuntariamente, do ambiente de trabalho. Assim, as consequências econômicas são evidentes, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou até mesmo permanentes, em face da incapacidade adquirida, sobrecarregando ademais, a Previdência Social.

Ainda neste sentido, Ramos e Gália *apud* Hirigoyen (2013:81) discorre sobre os custos financeiros despendidos pelos cofres públicos em consequência do assédio moral, alegando que:

Despesas de saúde por parte do seguro social hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, o que, em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões.

No Brasil, a Lei 8.213/91, normatizada pelo Decreto 3.048/99, prevê duas modalidades de acidente de trabalho, conforme redação do art. 20 do respectivo diploma:

Art. 20. Consideram-se acidente de trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
I- a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.
II- a doença do trabalho, assim entendida adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no Inc. I.

Diante do exposto, verifica-se ser crucial a proteção jurídica à saúde mental e física do empregado, vez que quando estas são agredidas pelo empregador e/ou por seus prepostos

resta configurado o assédio moral, resultando em doença do trabalho (Lei 8.213/91, art. 20, inc. II), estabelecendo-se, em tal caso, o nexo causal decorrente do trabalho-acidente-incapacidade.

6 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

6.1 AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

É pertinente esclarecer que o Brasil ainda não dispõe de lei federal específica regulamentando a matéria. Porém, na ausência de legislação própria, a apreciação dos casos de dano moral pelo Poder Judiciário tem se fundamentado nas disposições da Constituição Federal, da CLT, do Código Civil, na jurisprudência e na interpretação por analogia.

Atualmente tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Federal nº 2.369/03, de autoria do Deputado Federal Mauro Passos, que tem por intuito a regulamentação do assédio moral, instituir indenização em favor das vítimas desse tipo de assédio e impor aos empregadores a adoção de métodos de prevenção contra tal prática também de medidas educativas e disciplinares.

6.2 DISPOSIÇÃO CELETISTA

Apesar do artigo 483 da CLT não dispor especificamente sobre o assédio moral, neste encontram-se previstas as hipóteses que asseguram ao trabalhador a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo não cumprimento das obrigações por parte do empregador. Nas alíneas “a”, “b”, “d” e “g” do aludido dispositivo celetista encontram-se algumas questões evidentemente relacionadas com o assédio moral, *verbis*:

Art.483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos ambos costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- [...]
- g) O empregador reduziu o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (VADE MECUM SARAIVA, 2013, p. 945).

Portanto não há como produzir provas de dor sofrimento, humilhação é apenas a prova de fato para que seja comprovada a indenização da vítima.

6.3 APLICAÇÃO ANALÓGICA DO CÓDIGO CIVIL

A responsabilidade civil do empregador é oriunda do poder hierárquico ou diretivo deste quanto aos seus empregados e prepostos. Além disso, o Código Civil é taxativo em determinar a responsabilidade civil objetiva do empregador na reparação do dano que o trabalhador tenha causado, sendo necessário que ocorra a lesão a direito alheio cumulado com o estabelecimento da relação de preposição, conforme ora demonstrado:

- Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
- I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;
 - [...]
 - [...]
 - [...]
 - V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.
- Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Além disso, o artigo 187 do Código Civil vaticina que: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Por fim, o art. 927 prevê o dever de reparação a danos causados a outrem, dispondo que: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

7 CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL E DOUTRINÁRIA

Conforme esclarecido anteriormente, no Brasil ainda não há lei federal específica que disponha sobre assédio moral. Na ausência de previsão legal, tem sido de importante crucial a observância e aplicação de entendimentos jurisprudenciais e doutrinários acerca da matéria, conforme ora ilustrado:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Na relação de emprego está com o empregador o poder diretivo e disciplinar, não devendo ele permitir que em suas dependências, ou na extensão delas, pelo menos, o empregado sofra lesão à honra. Assim, comprovado que a atitude do reclamado expôs o autor à situação humilhante e constrangedora, impõe-se que seja mantida a condenação na indenização por dano moral. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001543-41.2014.5.03.0098 RO; Data de Publicação: 18/09/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Maria Cecilia Alves Pinto).

“EMENTA” ASSÉDIO MORAL " NÃO CONFIGURAÇÃO " INDEVIDO O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como mobbing, ou "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Não restando provado os autos os requisitos mencionados, indevido o pagamento da indenização por dano moral pleiteada. ” Processo 00622-2005-084-03-00-8 RO Data de Publicação 21/01/2006, TRT3/MG - Órgão Julgador Terceira Turma - Relator Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior - Revisor Bolívar Viégas Peixoto.

Em julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o região, foi apresentado o brilhante entendimento sobre a conceituação do assédio moral:

[...] A repetição, ao longo do tempo, de agressões veladas, muito embora ligadas entre si, que, em outros casos, se isoladas, seriam irrelevantes, ou toleráveis. Agrava-se o mobbing, pela determinação patronal de cumprimento de ordem manifestadamente impossível, alterando desarrazoadamente a jornada da empregada que volta da licença-maternidade para horário incompatível com o funcionamento de berçários e creches”. O Tribunal Regional do trabalho da 4º região, ao proferir o acórdão da lavra da Desembargadora – Relatora Carmen Gonzalez, no recurso Ordinário nº 00036-2008-352-04-00-0, no qual trata da matéria, julgando em 16.10.2008.

Segundo entendimento doutrinário de Hirigoyen (2002, p. 17)

Qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

Também é preciso o entendimento apresentado nas seguintes jurisprudências:

EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Os elementos trazidos aos autos confirmam as alegações da parte autora, no sentido de que teria sofrido humilhações durante a vigência do contrato de trabalho. Sentença reformada. ACÓRDÃO por maioria, vencida em parte a Desembargadora Relatora, dar parcial provimento ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de: 1) indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), acrescidos de correção monetária a partir da data em que prolatada a presente decisão, e juros de mora a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista; 2) honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação. Custas de R\$ 100,00, sobre o valor de R\$ 5.000,00, ora acrescido à condenação. Determina-se a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, com cópia desta decisão, para as medidas que entender cabíveis. Acórdão do processo 0000869-92.2012.5.04.0102 (RO) Data: 29/08/2013 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Pelotas Redator: TÂNIA MACIEL DE SOUZA Participam: ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ, RAUL ZORATTO SANVICENTE.

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO. Não é possível admitir a existência de ofensas à integridade psíquica de uma pessoa, ainda mais no ambiente de trabalho, pois é consabido que na maioria dos casos o trabalhador acaba se submetendo às humilhações por depender do emprego. É nesse cenário que o empregador extrapola todos os limites do razoável, humilhando justamente aquele que deposita sua força de trabalho nos propósitos da empresa. Comprovadas as agressões verbais, faz jus o trabalhador a uma indenização compensatória por danos morais, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais). Inteligência do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Apelo parcialmente provido. ACÓRDÃO por unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), acrescidos de correção monetária, a partir da prolação do presente acórdão, e de juros, desde o ajuizamento da demanda. Custas processuais fixadas em R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), arbitrado à condenação, pela reclamada. Acórdão do processo 0001743-80.2011.5.04.0662 (RO) Data: 22/08/2013 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo Redator: ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ Participam: TÂNIA ROSA MACIEL DE OLIVEIRA, RAUL ZORATTO SANVICENTE.

EMENTA. DANO MORAL. INOCORRÊNCIA. Para a caracterização do dano moral é necessária a comprovação de um fato que cause dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo. Ausente tal prova, não há como reconhecer o pedido de condenação de ordem moral. ACÓRDÃO à unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso ordinário da ré para excluir da condenação o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, pelo contato com o agente frio, revertendo-se à autora a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, nos termos da fundamentação, e modificar arbitramento realizado em sentença quanto ao trabalho em domingos, devendo ser fixados que a autora laborava em 1 oportunidade por mês, mantido o horário fixado em sentença. À unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso ordinário da autora para acrescer à condenação o pagamento de honorários de assistência judiciária, arbitrados em 15% sobre o valor bruto da condenação. Valor da condenação que se reduz em R\$ 700,00 (setecentos reais). Acórdão do processo 0000949-27.2012.5.04.0241 (RO) Data: 17/10/2013 Origem: Vara do Trabalho de Alvorada Redator: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS Participam: BERENICE MESSIAS CORRÊA, BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI.

Diante do exposto, verifica-se tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm se empenhado em suprir a lacuna legal, apreciando o assédio moral sob os mais variados entendimentos, tendo por fim precípuo inibir a prática do assédio moral e assegurar a punição nos casos em que houver efetiva comprovação de tal prática.

Decorrente da ementa da jurisprudência conceitua o os meios de prova doutrinário, segundo Nascimento / Nascimento (2014, p.1271).

Ressalto que a prova técnica para a constatação do dano deve ser produzida por perito da área médica, sem o que não há como se falar em assédio moral, eis que ausente seu pressuposto essencial: o dano psicológico ou psíquico - emocional. Para concluir esse ponto reitero que: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

É de grande importância que se prove a agressão decorrente deste ato ilícito uma ação cruel e humilhante capaz de trazer grandes consequências. Porém a prova mais comum é a testemunhal e outra prova também a pratica de envio de e-mail, ligação e redes sociais.

Ocorre que de fato casos que existe a prática do assédio moral o assediado não tem como provar a prática do ato devido suas condições. O agressor dificulta sua prova abusiva a vítima, isto é, cabe ao Ministério do Trabalho criar uma legislação específica para fiscalizar a prática do assédio moral e seus danos causados os assediados, para que não ocorra tanto constrangimento da sua personalidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente estudo foi possível constatar que apesar de abordagem jurídica sobre o assédio moral ser matéria recente, tal prática data de tempos remotos, estando presente na realidade laboral ao longo da história.

O assédio moral no ambiente de trabalho implica em situação em que a vítima é submetida a toda sorte de situações humilhantes repetitivas e prolongadas no decorrer de sua jornada de trabalho e durante a realização de suas atividades profissionais. Ao praticar tal conduta a busca degradar a autoestima de sua vítima, com o objetivo de tornar insuportável a sua permanência no ambiente de trabalho.

Infelizmente o assédio moral gera inúmeros efeitos, tanto seja para a vítima, quanto para o empregador e até mesmo para o Estado. No tocante à vítima, esta sofre reflexos que ultrapassam a esfera profissional, visto que sofre consequências também em sua saúde psíquica e física, na autoestima pessoal, no convívio familiar e profissional e também em sua produtividade. Ao empregador são gerados prejuízos em termos de produtividade, de imagem e até mesmo em decorrência da fiscalização realizada pelos órgãos competentes. Por sua vez, o Estado sofre em virtude da oneração dos cofres públicos, eis que o afastamento do empregado às custas da Previdência Social implica em maior despesa pública sem que haja uma receita correspondente.

O assédio moral atenta diretamente contra o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, infringindo diretamente preceitos constitucionais e normativos. Apesar de ainda não haver legislação federal específica no Brasil abordando a matéria há outros mecanismos que são utilizados para coibir tal prática. Gradativamente, o combate à prática do assédio moral tem aumentado, objetivando impedir que mediante tal prática ocorra a agressão aos direitos constitucionais e trabalhistas correspondentes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452** de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 de julho de 2015.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 30 de julho de 2015.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 30 de julho de 2015.

AGUIAR, André L. S. **Assédio moral nas Organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. 2003. 188 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) - UNIFACS, Salvador, 2003.

CAVALIERI Filho, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. 223 p.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro. – 29.ed.- São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

TRT/2ª REGIÃO. **Indenização por dano moral**. Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007.

TRT/3ª REGIÃO. **EMENTA: ASSÉDIO MORAL. HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.** RO 0000576-77.2013.5.03.0147. Órgão Julgador: Sexta Turma. Relatora: Convocada Rosemary de O.Pires. Publicação: 11/11/2013. DEJT. 08/11/2013. Página 246. Boletim: Não.

_____. **EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PRESSUPOSTOS** Acórdão do Processo: 0001098-15.2014.5.03.0036 RO; Data de Publicação: 10/09/2015; Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora; Relator: Paula Oliveira Cantelli; Revisor: Heriberto de Castro.

_____. **EMENTA: ASSÉDIO MORAL.** Acórdão do Processo: 0001372-68.2014.5.03.0071 RO; Data de Publicação: 22/09/2015; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Convocada Laudency Moreira de Abreu.

_____. **ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** Proc. 01179-2005-014-03-00-1 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, 7ª T., dec. unân., TRT 3ª R., publ. 23-02-06 - DJMG.

_____. **EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL.** Processo: 0001543-41.2014.5.03.0098 RO; Data de Publicação: 18/09/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Maria Cecília Alves Pinto.

_____. **EMENTA “ASSÉDIO MORAL” NÃO CONFIGURAÇÃO” INDEVIDO O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO.** Processo 00622-2005-084-03-00-8 RO Data de Publicação 21/01/2006, TRT3/MG - Órgão Julgador Terceira Turma - Relator Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior - Revisor Bolívar Viégas Peixoto.

TRT/4ª REGIÃO. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Acórdão do processo 0001044-83.2012.5.04.0103 (RO) Data: 17/10/2013 Origem: 3ª Vara do Trabalho de Pelotas Redator: ANDRÉ REVERBEL FERNANDES Participam: JOÃO ALFREDO BORGES ANTUNES DE MIRANDA, MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO.

_____. **EMENTA. ASSÉDIO MORAL.** Acórdão do Processo 36-2008-352-04-00-0 (RO). TRT/4ª Região. 8ª Turma. Relatora: Desembargadora Carmem Gonzalez. Data do Julgamento: 16/10/2008. Data da Publicação: 28/10/2008.

_____. **EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO.** Acórdão do processo 0000869-92.2012.5.04.0102 (RO) Data: 29/08/2013 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Pelotas Redator: Tânia Maciel de Souza Participam: Alexandre Corrêa da Cruz, Raul Zoratto Sanvicente.

_____. **EMENTA. DANO MORAL. INOCORRÊNCIA.** Acórdão do processo 0000949-27.2012.5.04.0241 (RO) Data: 17/10/2013 Origem: Vara do Trabalho de Alvorada Redator: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS Participam: BERENICE MESSIAS CORRÊA, BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI.