

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

CENTRO DE PÓS GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO DAS  
FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”  
DE PRESIDENTE PRUDENTE - SP

**ASSÉDIO MORAL E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

Natália Falcão Chitero Sapia

PRESIDENTE PRUDENTE/SP  
2013

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

CENTRO DE PÓS GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO DAS  
FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”  
DE PRESIDENTE PRUDENTE - SP

**ASSÉDIO MORAL E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

Natália Falcão Chitero Sapia

Trabalho de Curso apresentado  
como requisito parcial de Conclusão  
de Curso para obtenção do grau de  
Especialista em Direito do Trabalho  
e Processo do Trabalho, sob  
orientação do Prof. Ms. José  
Roberto Dantas Oliva.

PRESIDENTE PRUDENTE/SP  
2013

# **ASSÉDIO MORAL E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Curso apresentado  
como requisito parcial de Conclusão  
de Curso para obtenção do grau de  
Especialista em Direito do Trabalho  
e Processo do Trabalho.

Prof. Ms. José Roberto Dantas Oliva

Examinador 1

Examinador 2

PRESIDENTE PRUDENTE/SP, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013.

Dedico este trabalho aos meus pais, esposo e amigos que, proporcionando carinho, paciência e colaboração, tornaram possível a realização e concretização do presente estudo.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus pela família abençoada que me concedeu e pelos amigos maravilhosos que tenho a felicidade de ter ao meu lado.

Aos meus pais, pelo amor incondicional e oportunidade de fazer esse curso de pós-graduação, oferecendo carinho e apoio em todos os desafios que a vida me apresenta.

À minha irmã querida que, por meio de suas experiências, ajuda no meu crescimento profissional e pessoal.

Ao meu esposo, que sempre confiou no meu potencial, sendo o meu alicerce de amor, compreensão e paciência para a realização desta conquista.

Aos meus queridos amigos, pela confiança e carinho, em especial à minha amiga Bruna, pela qual tenho a maior admiração e teve significativa importância para a realização desse estudo.

Ao Professor José Roberto Dantas, pela orientação atenciosa prestada e generosidade compartilhada por meio de suas experiências e conhecimentos, possibilitando a conclusão do presente trabalho.

“Justiça, simplesmente justiça. Não a que se envolve em túnicas de teatro e nos confunde com flores de vã retórica judicialista, não a que permitiu que lhe vendassem os olhos e viciassem os pesos da balança, não a da espada que sempre corta mais para um lado que para o outro, mas uma justiça pedestre, uma justiça companheira quotidiana dos homens, uma justiça para quem o justo seria o mais exato e rigoroso sinônimo do ético, uma justiça que chegasse a ser tão indispensável à felicidade do espírito como indispensável à vida é o alimento do corpo”. (José Saramago)

## RESUMO

O presente estudo trata do assédio moral no trabalho, uma clássica prática atentatória à dignidade da pessoa, também conhecido como “terror psicológico”, está presente no cotidiano dos trabalhadores brasileiros, caracterizado pela degradação do meio ambiente de trabalho. Diante da visível degradação da pessoa humana que é gerada nas práticas de assédio moral, ofendendo direitos e garantias individuais como honra e intimidade, bem como os direitos sociais consagrados, é uma preocupação internacional e constitucional sua tutela. Ainda assim, a falta de legislação específica faz com que os magistrados se limitem a utilizar as regras comuns de responsabilidade civil e as normas gerais da Consolidação das Leis do Trabalho, razão pela qual hesitam em ousar em aspectos como quantificação do dano e distribuição do ônus da prova. Não obstante, falta uma postura mais ativa de instituições como o Ministério Público do Trabalho, sem contar a abstenção dos empregadores. Tudo isto gera um cenário de inefetividade no combate a estas práticas. Com efeito, adota-se pesquisa bibliográfica e documental para o delineamento deste estudo que se desenvolve pelo método hipotético-dedutivo, com fins de teste da hipótese de que somente será possível efetivar o combate ao assédio moral no trabalho, em consonância com os ditames internacionais e constitucionais, com uma participação conjunta entre organismos internacionais, poderes estatais e instituições privadas.

**Palavras-chave:** Assédio moral no trabalho. Dano moral no trabalho. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Tutela internacional. Tutela constitucional. Efetivação protetiva.

## ABSTRACT

Mobbing, a classic practical offending the dignity of the person, also known as "psychological terror", is present in the daily life of Brazilian workers, characterized by degradation of the work environment. Given the visible degradation of human person that is generated in mobbing practices, offending individual rights and guarantees, as well consecrated social rights, its custody is an international and national concern. Still, the lack of specific legislation makes the judges limited themselves to using the common rules of liability and general rules of the Consolidation of Labor Laws, reason why they hesitate to dare in aspects such as the amount of damages and distribution of the burden of proof. Nevertheless, there is a lack of a more active attitude of institutions such as the Public Ministry of Labor, not counting the abstention of the employers. All this creates a scenario of ineffectiveness in the combat of this practice. Indeed, it is adopted bibliographical and documental research for the delineation of this study that develops by the hypothetical-deductive method, with the purpose of testing the hypothesis that only will be possible the combat of mobbing, in accordance to international and constitutional dictates, with joint involvement between international organizations, state powers and private institutions.

**Keywords:** Mobbing. Moral damage at work. Indirect termination of employment. International protection. Constitutional protection. Protective effectiveness.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>1 PRIMEIRAS LINHAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL</b> .....	11
1.1 Conceito .....	11
1.2 Evolução Histórica.....	16
1.3 Origens Jurídicas .....	21
1.3.1 O instituto da responsabilidade civil .....	21
1.3.2 Responsabilidade civil e o Direito do Trabalho.....	26
1.3.3 Responsabilidade civil e o assédio moral.....	29
1.4 Disciplina Específica do Assédio Moral.....	32
1.5 Elementos Caracterizadores .....	35
1.6 Espécies.....	37
1.7 Assédio Moral e Assédio Sexual: Semelhanças e Distinções .....	41
<b>2 ASSÉDIO MORAL E A DISCIPLINA INFRACONSTITUCIONAL</b> .....	46
2.1 Ação Trabalhista .....	46
2.1.1 Competência .....	47
2.1.2 Rito processual.....	50
2.1.3 Produção da prova .....	52
2.1.4 Ônus da prova.....	57
2.1.5 Pedidos .....	64
2.2 Aplicação da Rescisão no Contrato de Trabalho .....	66
2.3 Quantificação do Dano .....	69
2.4 Criminalização do Assédio Moral .....	72
<b>3 ASSÉDIO MORAL E A TUTELA CONSTITUCIONAL</b> .....	75
3.1 Reconstrução dos Direitos Humanos e Consolidação dos Direitos Sociais .....	75
3.1.1 Aspectos Históricos.....	76
3.1.2 Proteção expressa dos direitos humanos do trabalhador.....	80
3.2 A Dignidade da Pessoa Humana e os Valores Sociais do Trabalho na Constituição Federal de 1988.....	85
3.3 A Coletivização do Direito do Trabalho: Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável .....	89
3.3.1 Direito do Trabalho e terceira dimensão de direitos humanos: meio ambiente do trabalho .....	89
3.3.2 Meio ambiente do trabalho e assédio moral.....	92
3.4 O Papel dos Entes Sociais na Efetivação do Combate ao Assédio Moral no Trabalho .....	95
3.4.1 Organização Internacional do Trabalho.....	96
3.4.2 Poder Legislativo brasileiro .....	100
3.4.3 Poder Judiciário brasileiro .....	104
3.4.4 Ministério Público do Trabalho .....	105
3.4.5 Empregador.....	108
<b>CONCLUSÃO</b> .....	111
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	114

## INTRODUÇÃO

A prática do assédio moral é um assunto em destaque no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, considerando a grande quantidade de demandas judiciais propostas, as quais visam principalmente obter direito a uma indenização proporcional aos danos sofridos pela vítima. Em verdade, o tema em questão é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, mas que, ao longo dos tempos, com o processo de introdução da globalização e flexibilização nas relações de trabalho, trouxe significativas transformações à classe trabalhadora, o que permitiu que se acentuasse a discussão.

Embora a incidência do assédio moral seja cada dia maior com a crescente evolução das relações de trabalho, ainda não existe regulamentação específica acerca do assunto, isto é, não houve acompanhamento na legislação trabalhista. Por isso, usualmente, utiliza-se o instituto da responsabilidade civil aliado às normas gerais celetistas para a aplicação do Direito nas reclamações trabalhistas que versam sobre o assédio moral no trabalho.

Não se pode ignorar a garantia constitucional da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, bem como a responsabilização direta por ato ilícito daquele que, infringindo a lei, cause danos à outrem, mesmo que apenas sob o aspecto exclusivamente moral, como disposto na legislação civil.

Contudo, há uma resistência na compreensão e aceitação pelos Juízes e Tribunais Brasileiros quanto à configuração do assédio moral nas relações de trabalho, principalmente pela grande dificuldade de comprovação da real situação de constrangimento vivenciada pelos trabalhadores no local de serviço, já que os companheiros sentem-se receosos de contribuir prestando testemunho e sofrerem perseguição, com a conseqüente dispensa.

Além disso, a legislação assegura o direito aos trabalhadores de considerar rescindido o contrato de trabalho em caso de assédio no local de serviço, pleiteando a respectiva indenização, entretanto, tal garantia não é utilizada pelos trabalhadores que carecem de provas consideradas necessárias para configuração do assédio moral.

Não existe ambiente de trabalho sadio quando a relação de trabalho é pautada em desrespeito às normas legais. Essas condutas destroem qualquer relação de trabalho e trazem, por consequência, a redução drástica da produtividade do trabalhador/vítima, ocasionando uma rotatividade de funcionários, sem contar o desgaste físico e psicológico à vítima do assédio.

Ademais, sabe-se que os reflexos causados ao trabalhador que sofre assédio moral vão muito além de diminuição da produtividade, frustração e desânimo, pois repercutem diretamente em desordem na sua vida pessoal. As lesões psíquicas, ainda que configuradas de maneiras esporádicas, afetam diretamente a autoestima, podendo evoluir para graves danos à saúde física e mental da vítima, culminando em desemprego, incapacidade laborativa ou até mesmo em morte, o que demonstra a importância do assunto em questão.

A humilhação repetitiva afeta diretamente a dignidade e equilíbrio psíquico do trabalhador dando margem à indiferença e marginalização verificadas no ambiente de trabalho, o que deve ser coibido por todos os entes sociais envolvidos na cadeia do assédio moral, desde organizações internacionais, passando pelos poderes estatais, chegando até o empregador. Logo, mais que tutela repressiva, a tutela preventiva se mostra necessária.

O trabalho foi dividido em três partes: de início, apresentou-se um contexto geral do assédio moral, desde suas premissas históricas e origens jurídicas até a definição de espécies e o estabelecimento de conceito; após, abordou-se a posição jurídica do instituto no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente definindo os trâmites e os entraves da reclamação trabalhista a ser proposta; por fim, estudou-se a tutela constitucional do assédio moral no trabalho, partindo da análise das premissas de direitos humanos e da compreensão do meio ambiente do trabalho até chegar à definição do papel de todos os entes envolvidos na cadeia do assédio moral no trabalho, de maneira a efetivar a punição de tais práticas.

Com efeito, adotou-se pesquisa bibliográfica e documental, com foco em estudo jurisprudencial, para o delineamento deste estudo que se desenvolveu pelo método hipotético-dedutivo, com vistas ao teste da hipótese de que somente será possível efetivar o combate ao assédio moral no trabalho, em consonância com os ditames internacionais e constitucionais, com uma participação conjunta entre organismos internacionais, poderes estatais e instituições privadas.

## **1 PRIMEIRAS LINHAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral é uma clássica prática atentatória à dignidade da pessoa humana que caracteriza dano moral e enseja, conseqüentemente, o pagamento de indenização. Tal prática pode se dar em diversas esferas da vida social, como lazer, educação, família, entre outras, mas há uma na qual assume peculiaridades que fazem jus a um estudo específico: o ambiente de trabalho.

Assim, o assédio moral no ambiente de trabalho tem sido objeto de estudo no direito trabalhista, notadamente a partir da fortificação do sistema constitucional com a Carta de 1988. De uma maneira geral, coibir práticas atentatórias à dignidade do trabalhador como o assédio moral é essencial para a consolidação de um modelo de Estado Democrático de Direito. Daí a importância de voltar uma atenção especial ao instituto.

O presente capítulo parte de um estudo conceitual do assédio moral, seguindo para a análise do surgimento do assédio moral no trabalho e das origens jurídicas deste, notadamente o instituto da responsabilidade civil. A título de encerramento, abordam-se os elementos caracterizadores e as espécies de assédio moral no ambiente de trabalho, com especial atenção ao assédio sexual. Com isso, pretende-se oferecer uma visão basilar do instituto para posterior aprofundamento.

### **1.1 Conceito**

O assédio moral, também conhecido como “terror psicológico”, está presente no cotidiano dos trabalhadores brasileiros, caracterizando-se pela degradação da própria condição de trabalho, pois representa prejuízos concretos à vida do trabalhador, bem como à saúde financeira de uma empresa frente à indisposição e mal estar verificados no ambiente de trabalho que implicam numa diminuição do rendimento do serviço.

A definição de assédio moral decorre de entendimentos que se desenvolveram ao longo dos anos conforme verificadas situações ilícitas constantes

nos locais das prestações de serviços, contribuindo apenas com a degradação do ambiente de trabalho. Com efeito, em suas origens, não é fenômeno exclusivo dos locais em que se estabelecem relações de trabalho.

Ainda que o fenômeno social exista antes mesmo das relações de trabalho e, especificadamente, de emprego, embora ganhe maior espaço de destaque nestas devido às reincidentes situações de assédio moral em vinculações hierárquicas (não autônomas), não há regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro em nível federal, apesar de ser possível encontrar diversas legislações municipais específicas acerca do tema e inúmeros entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

Para a doutrina o assédio moral pode ser definido da seguinte forma:

Trata-se de uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2009a, p. 02).

O conceito acima é bastante abrangente, tal como as situações de configuração de assédio moral o são. Existem diversas maneiras de se atentar contra a dignidade do trabalhador, uma vez que a dignidade incorpora um conjunto de bens jurídicos considerados essenciais para a existência da pessoa humana, o que será aprofundado no capítulo 3 deste trabalho.

No entendimento de Florindo (1999, p. 41), a melhor definição de assédio moral é a seguinte:

Aquele decorrente de lesão à honra, à dor-sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo. Pode-se dizer com segurança que seu caráter é extrapatrimonial, contudo é inegável seu reflexo sobre o patrimônio. A verdade é que podemos ser lesados no que somos e não tão somente no que temos.

O instituto em discussão é um fato social desencadeado no meio social, estudantil, familiar e de maneira mais intensa no ambiente de trabalho,

podendo ser verificado tanto no setor privado como no público (ALKIMIN, 2010, p. 38). Assim, o assédio moral pode se verificar em diversas esferas da vida social, mas quando ocorre no ambiente de trabalho gera consequências legais relevantes reconhecidas perante a Justiça do Trabalho. Não significa que demais situações de assédio moral não sejam relevantes, mas apenas que aquelas que ocorrem no espaço de trabalho adquirem elementos caracterizadores que as distinguem das demais, o que justifica um estudo específico a exemplo do proposto nesta pesquisa.

Hirigoyen (2012, p. 65) conceitua da seguinte forma:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender 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 de trabalho.

Logo, assédio moral é um gênero do qual assédio moral no espaço de trabalho é uma espécie, caracterizando dano a alguma das esferas essenciais da dignidade da pessoa humana, principalmente personalidade, privacidade e integridade física, moral e psicológica, o que enseja indenização. Percebe-se uma preocupação doutrinária em distinguir o assédio moral no ambiente de trabalho das demais formas de assédio moral porque um dos espaços mais importantes na vida de uma pessoa, no qual ela passa cerca de um terço de seu tempo, é o do trabalho, sendo essencial que nele se sinta bem, capaz, confiante e aceita, pois, caso contrário, as demais esferas de sua vida, como pessoal e familiar, acabarão afetadas.

A respeito, reforça Ramos (2012, p. 40):

A prática do assédio moral é deveras degradante ao ambiente de trabalho, posto que, com os comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos direcionados à vítima, além de desestabilizá-la, gera-lhe um desgaste emocional, culminando com sérios prejuízos à saúde mental e física, inclusive marginalizando-a, progressivamente, do processo produtivo e da organização do trabalho.

A manifestação do assédio moral pode acontecer de diversas formas no ambiente de trabalho, podendo ser verificada pela marginalização do assediado

mediante tratamento humilhante, por meio de críticas constantes aos atos praticados por ele, pela atribuição de tarefas que propositadamente o inferiorizam, pela exposição a situações de difamação, entre outras.

Por essa razão existe grande dificuldade de identificação de uma definição precisa do assédio moral nas relações de trabalho, já que são inúmeras as condutas abusivas desenvolvidas no contexto profissional que violam a dignidade do trabalhador.

Ainda assim, vale colacionar a tentativa de conceituação de Leymann (2007 apud NASCIMENTO, 2009a, p. 05):

Terror psicológico ou *mobbing* no trabalho consiste em comunicação antiética e hostil direcionada de modo sistemático por um ou mais indivíduos, principalmente a um indivíduo, o qual, em decorrência, é colocado em uma posição de isolamento e assim mantido por meio dessa prática continuada.

Nota-se que muito embora não exista uma definição precisa de assédio moral, não se pode perder de vista a necessidade da *habitualidade* na conduta do agressor, assim como a possibilidade de verificar a intenção deste em humilhar a vítima, isto é, causar danos psicológicos ao trabalhador, de modo que ele se sinta isolado no ambiente de trabalho.

Nesse sentido explica Hirigoyen (2003, p. 66):

Nesse diapasão, o assédio moral deflagra uma verdadeira guerra psicológica no local de trabalho, agregando dois fenômenos: o abuso de poder, o qual é rapidamente desmascarado e não é aceito necessariamente pelos empregados, bem como a manipulação perversa, instalando-se de forma insidiosa, mas não menos devastadora que o abuso de poder. O assédio nasce como algo inofensivo, propagando-se insidiosamente. Inicialmente, as pessoas envolvidas negam-se em reconhecer que estão ofendidas, levando desavenças e maus-tratos na brincadeira. Porém, os ataques multiplicam-se com o passar do tempo, e a vítima passa a ser acuada, inferiorizada, ademais, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Com efeito, vale lembrar que em situações jurídicas cujos elementos caracterizadores podem ser interpretados com larga margem, a dificuldade de

estabelecimento de um conceito rigoroso é natural e, de certa forma, benéfica, pois permite a adequação ao caso concreto num exercício hermenêutico.

Enfim, importante é ter em mente que a violência moral ou psicológica no trabalho deflagra uma verdadeira violação aos direitos da personalidade do empregado, pois expõe a vítima a situações constrangedoras, visando forçá-la a eliminar-se da empresa ou ainda provocando o seu isolamento no ambiente laboral, ocasionando diminuição de sua autoestima desencadeada pelo desprezo enfrentado com o conhecido psicoterror prolongado no tempo.

A prática do assédio moral atenta contra a própria liberdade do trabalhador, ocasionando prejuízos irreparáveis ao assediado e à empresa em que este trabalha. A competitividade do mercado de trabalho provoca a instabilidade deste em detrimento de outros valores que conferem ao trabalhador maior dignidade no ambiente do trabalho. O resultado dessa conduta atinge a própria empresa com a queda no nível de produção, pois passa a ter trabalhadores debilitados, estressados, desestimulados frente à opressão vivenciada no ambiente de trabalho.

Por sua vez, a dificuldade de produção de provas é um dos fatores desestimulantes para o combate desse fenômeno social verificado com tanta frequência no trabalho, até porque a caracterização do assédio moral envolve elementos concretos de desrespeito, isolamento e inatividade prolongada no tempo e que cause danos à saúde psicológica ou até mesmo física da vítima.

Pelas exposições acima nota-se que, em verdade, não existe lei específica para combater os assédios porventura ocorridos no ambiente de trabalho, de modo que a inexistência de diploma legal regulamentando a questão gera, de um modo geral, insegurança jurídica aos trabalhadores. Por outro lado, inegável que a proteção genérica no ordenamento jurídico existe, até mesmo porque a Constituição Federal protege a dignidade da pessoa humana, bem como os direitos da personalidade, neles incluídos os do trabalhador de uma maneira especial, ao passo que o Código Civil prevê o direito de fixação de penalização pecuniária em prol do ofendido em caso de dano moral, sendo que o assédio moral decorre desta prática protegida pelo instituto da responsabilidade civil, bastando a adequação no caso concreto ao direito dos trabalhadores.

## 1.2 Evolução Histórica

Apesar de ter se afirmado no tópico anterior que as práticas de assédio moral antecedem as trabalhistas, são recentes as utilizações desta nomenclatura, principalmente associando-a ao espaço de trabalho.

Demonstrando o quão recentes são os estudos na área, destaca-se que apenas em 1992 foi apresentado pela primeira vez, por Andrea Adams, o conceito de *bulling* no espaço de trabalho, autora que criou em 2010 uma instituição de caridade voltada à participação dos setores públicos e privados nesta seara (ADAMS, 2013).

Também nos anos 90, Heinz Leymann (2010) apresentou uma vasta pesquisa de comportamentos violentos, conhecidos como *psicoterror*, cuja origem de estudo científico se encontra nas pesquisas médicas sobre o *stress* no espaço de trabalho; e a Organização Mundial do Trabalho passou a publicar relatórios sobre diversas formas de violência no trabalho.

No final dos anos 90 nasceu o principal livro debatendo o tema em questão, de autoria de Marie-France Hirigoyen, intitulado *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*, cujo objetivo principal é analisar, em detalhes, uma forma específica de violência, ou seja, o assédio moral com relação às diferentes formas de sofrimento no ambiente laboral (LOPES; DINIZ, 2004).

Pode-se afirmar que a atenção especial que tem sido conferida ao tema recentemente tem fundamento na potencialidade lesiva provocada aos empregados, atingidos em diversas esferas de sua dignidade, e às empresas que, dependendo da gravidade do desgaste psicológico sofrido, apresentavam quedas significativas na produtividade do ofendido (AGUIAR, 2008).

Ao longo da história, situações trabalhistas abusivas foram recorrentes, as quais podem ser consideradas um antecedente para o instituto do assédio moral do trabalho, associado ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana e dos bens jurídicos essenciais que a compõem. Por sua vez, em termos jurídicos, o instituto que permitiu a aplicação de punições por práticas de assédio moral no

ambiente de trabalho é o da responsabilidade civil, que será estudado a parte no próximo tópico. No momento, atém-se ao primeiro aspecto.

Desde os primórdios da humanidade, com o nascimento do trabalho e seu processo disciplinar, o período da escravidão, os feudos da Idade Média, o surgimento das indústrias, o momento pós Revolução Industrial até os dias de hoje sempre foi possível verificar nas relações de trabalho situações humilhantes, de maus tratos, culminando em acentuados desgastes psicológicos, atos de hostilidade e violência moral/psíquica no universo laboral (AGUIAR, 2008). Percebe-se que a evolução desenfreada do mundo moderno, principalmente a partir da globalização, acirrou a competitividade, desrespeitando os ideais básicos necessários e suficientemente capazes de garantir condições dignas de trabalho.

Em verdade, o que se tem verificado é que ainda que a globalização tenha sido grande responsável pelo desencadeamento das situações vivenciadas atualmente no ambiente laboral, é certo que as características dos dias atuais deixaram ainda mais perversas as agressões à dignidade da pessoa humana, dificultando a verificação principalmente devido à ausência de meios de provas suficientes para ao menos trazer ao trabalhador o pagamento de uma indenização capaz de suprir financeiramente danos causados à saúde psicológica do ofendido e à sua dignidade humana, o que, em verdade, não pode ser valorado.

A primeira prática histórica que merece menção por ser um típico exemplo de abuso contra o trabalhador é a escravidão. Com a escravidão se deu início ao processo de evolução do assédio moral na seara trabalhista, sendo marco o predomínio dos maus tratos, dos abusos e da exploração humana propriamente dita, sempre com o objetivo de obtenção de maiores lucros com a produção agrícola desenfreada. Eram usuais situações de castigos, humilhações, perseguições, bem como morte daqueles que insistiam em resistir às exigências impostas ou ainda nos casos que não se adequassem ao modelo produtivo. Com a abolição da escravatura no Brasil em 1888, se deu a substituição da mão-de-obra escrava pela de imigrantes, entretanto, ainda persistiram nas estruturas das relações laborais os relatos de privações, humilhações, maus tratos e até mesmo de assédio sexual. (AGUIAR, 2008).

A agressão física, que a princípio era a principal forma de representação de poder e de submissão do trabalhador às ordens emanadas de seu

superior, como se denota dos relatos da escravatura, passou a ser manifestada por meio de humilhações contínuas no ambiente de trabalho, visando atingir o bem-estar do empregado. Isto refletiu em situações aparentemente vivenciadas sem qualquer afronta aos direitos previstos em lei, mas que, em verdade, demonstram situações invertidas, que mascaram a real situação enfrentada pelo trabalhador em determinados locais de prestação laboral (MACEDO, 2011). É o que se percebe do próximo antecedente histórico das práticas abusivas de trabalho em destaque, qual seja o início da industrialização.

A Revolução Industrial começou no reino Unido em meados do século XVIII e expandiu-se para o mundo a partir do século XIX, chegando também ao Brasil. Nesta fase, substituiu-se a manufatura pelas máquinas, alterando o processo produtivo em nível econômico e social, o que provocou intenso deslocamento da população rural para a zona urbana, gerando uma grande concentração da população que, em excesso, acarretou significativo desemprego na época. Desempregadas e obrigadas a consolidar uma nova vida social no espaço urbano, as pessoas, inclusive mulheres e crianças, se viam obrigadas à submissão a jornadas de trabalho desgastantes, abusivas, humilhantes e altamente prejudiciais à saúde.

Enfim, este novo contexto gerou condições de trabalho precárias, até porque aquelas “modernas” máquinas eram a princípio apenas experimentais, ocasionando inevitáveis acidentes do trabalho diariamente. Equipamentos de proteção nem sequer existiam, de modo que nos casos mais graves, que não eram incomuns, os membros da classe operária acabavam mutilados e, como não possuíam mais serventia, desempregados sem qualquer espécie de assistência social. (AGUIAR, 2008).

A submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, a remunerações pequenas, a condições de higiene e de segurança degradantes e a exploração da atividade exercida por crianças e adolescentes, demonstrou a incoerência do sistema jurídico, que não estabelecia direitos basilares conferidos ao trabalhador e fazia com que se criasse a impressão de que aquelas situações deveriam ser aceitas. Assim, surgiram os primeiros protestos em busca de mudanças nas condições de trabalho. (AGUIAR, 2008).

Tais protestos, pouco a pouco, implicaram no reconhecimento de direitos econômicos, sociais e culturais, eliminando a noção de que ao Estado não caberia jamais intervir na vida do cidadão, sendo necessária a sua participação na consolidação da igualdade material. Tais direitos se juntaram aos já afirmados direitos civis e políticos, formando um todo indissolúvel.

A respeito, Piovesan (1998, p. 37) destaca:

Vale dizer, sem a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos civis e políticos se reduzem a meras categorias formais, enquanto que, sem a realização dos direitos civis e políticos, ou seja, sem a efetividade da liberdade entendida em seu mais amplo sentido, os direitos econômicos e sociais carecem de verdadeira significação. Não há mais como cogitar da liberdade divorciada da justiça social, como também infrutífero pensar na justiça social divorciada da liberdade. Em suma, todos os direitos humanos constituem um complexo integral, único e indivisível, em que os diferentes direitos estão necessariamente inter-relacionados e interdependentes entre si.

Todo direito que surge em sociedade é fruto de uma evolução social marcada por lutas em busca de que este seja considerado como tal, conferindo garantias à pessoa humana que irá usufruir dos benefícios por ele proporcionados. Desde a era anterior à existência de Cristo que se defendia a existência de uma esfera mínima de direitos de igualdade pertencentes ao indivíduo, bem como da necessidade de conferir proteção a esses direitos.

Sabe-se ainda que até hoje no Brasil não houve regulamentação do assédio moral no ordenamento jurídico, entretanto, é indiscutível que desde os primórdios da sociedade existe uma crença na existência de determinados direitos e garantias inerentes ao ser humano independentemente da declaração dos mesmos em normas jurídicas. Esse constitui o fundamento dos direitos humanos, que existem independentemente de declaração expressa, mas que assumem feição definitiva quando previstos em tratados internacionais de naturezas diversas.

Por exemplo, o artigo XXIII da Declaração Universal de 1948 assegura aos trabalhadores condições favoráveis de trabalho, o que engloba desde tempos de descanso, até condições adequadas de subsistência familiar e, porque não dizer, num processo interpretativo, a promoção de um ambiente salutar de trabalho. Aprofundando-se, o artigo 7º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais

e Culturais garante, ainda, a segurança e a higiene no trabalho, bem como o tratamento igualitário dos trabalhadores quanto a remuneração e promoção.

Quando se trata de relações de trabalho, lida-se com direitos humanos fundamentais inerentes às pessoas, também previstos pelo constituinte na Magna Carta de 1988. Dentre os princípios enaltecidos pela Constituição Federal, o da dignidade da pessoa humana representa um dos fundamentos da República Brasileira, dando rumos para a compreensão dos valores constitucionalmente postos e válidos. É por essa razão que é elevada ao patamar de fundamento da República, em relação ao qual eventual desrespeito deverá ser repellido desde logo, como é o caso do assédio moral no ambiente de trabalho.

Considerando os valores apresentados pelo constituinte na elaboração da Constituição Federal, destaca-se, ainda, o artigo 170, no qual se tem garantida a existência digna do ser humano na ordem econômica, de acordo com os ditames da justiça social, que é fundada na própria valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Deve-se considerar que, em verdade, é preciso encontrar um equilíbrio entre tais fundamentos. Isso significa que a dignidade da pessoa do trabalhador torna-se umas das principais finalidades da ordem econômica, desencadeando a própria organização do trabalho (RAMOS, GALIA, 2012).

Neste contexto, as normas de um modo geral deverão ser analisadas de forma conjunta com os princípios protetivos do trabalho, que indubitavelmente são abrangidos pelos artigos que enaltecem princípios fundamentais na Constituição Federal, quais sejam, o princípio da dignidade da pessoa humana e o dos valores sociais do trabalho. Verifica-se, assim, que o Direito do Trabalho deve garantir o respeito a um ambiente sadio de trabalho que assegure a dignidade do empregado.

Como se pretendeu reforçar neste tópico, o passar dos anos fez com que a própria ideologia dos métodos de organização e produção mudasse e passasse a exigir do trabalhador maiores empenhos e cumprimento de metas frente ao mercado competitivo, sempre em busca de lucratividade e qualidade do serviço prestado, que desencadearam na degradação do ambiente de trabalho, desvirtuando a ideia de meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

Tal contexto de desequilíbrio é uma das principais causas de assédio moral no espaço de trabalho e implica na violação dos direitos fundamentais do

empregado devido ao abuso de poder e ao abuso de direito. Não existe ambiente de trabalho sadio quando a relação de trabalho é pautada em desrespeito às normas legais, notadamente quando estas consolidam valores guias do ordenamento jurídico-constitucional.

### **1.3 Origens Jurídicas**

O principal instituto jurídico que se associa ao do assédio moral no espaço de trabalho é o da responsabilidade civil, notadamente porque estas práticas caracterizam uma violação a alguma das esferas essenciais da dignidade da pessoa humana, provocando dor moral na pessoa que a sofre, o que justifica o pagamento de indenização para pelo menos amenizar o sofrimento ao qual foi submetida a vítima. Com efeito, a espécie de dano que é acobertada pela responsabilidade civil é tanto a do dano material, quanto a do dano moral. Uma vez que as situações de assédio moral no espaço de trabalho caracterizam dano moral, e considerando que a ausência de disciplina jurídica específica na seara trabalhista faz com que a norma genérica sobre responsabilidade civil do Código Civil seja utilizada nas decisões sobre estas, justifica-se um estudo detalhado do tema.

#### **1.3.1 O instituto da responsabilidade civil**

Antes de se abordar o instituto da responsabilidade civil quanto aos seus elementos e sua previsão no ordenamento interno, vale mencionar alguns aspectos históricos.

Primeiramente, tem-se que os livros sagrados, especificamente o Velho Testamento, traziam alguns trechos que representavam a ideia de reparação por danos, indicando que havia possibilidade de indenização (FLORINDO, 1999, p. 21-22).

O surgimento da responsabilidade civil propriamente dita teve início na sociedade moderna, sendo que não havia reconhecimento do direito à reparação

pecuniária pelo dano sofrido. A vingança pessoal, ou seja, aquela feita com as “próprias mãos” é a que prevalecia (PAROSKI, 2010, p. 57).

Em relação ao Código de Hamurabi tem-se que o clássico axioma primitivo "olho por olho, dente por dente", constituía uma forma de reparação de dano, inserto nos parágrafos 196, 197 e 200 do Código (PAROSKI, 2010, p. 59-60). Sendo assim, assevera Florindo (1999, p. 25):

Referido código também definia outra modalidade de reparação do dano, com pagamento em pecúnia, trazendo nos primórdios a ideia da compensação da dor, denunciando “um começo da ideia de que resultou modernamente a chamada teoria de compensação econômica, satisfatória dos danos extrapatrimoniais”, posto que lançado o dano de ordem moral, não era possível repor ao lesado o *status quo ante*, e sim compensar-lhe a dor.

A ideia de dano provocava ao ofendido reação imediata, de modo que não havia possibilidade de ser cogitado o fator da culpa, sendo que aquele que impingiu o mal sofrerá o mesmo mal (GONÇALVES, 2005, p. 04-05).

Ainda, reforça Paroski (2010, p. 58):

Com o passar do tempo e as transformações econômicas, políticas, sociais e culturais, embora o direito à vingança, num primeiro estágio, não tivesse disso totalmente extirpado, houve uma mitigação da violência até então reinante, passando-se a admitir ao ofendido a faculdade de perdoar o mal sofrido, mediante o recebimento de uma quantia em dinheiro, livremente estipulada, de modo a compensar o dano sofrido.

Destarte, sabe-se que a evolução histórica do conceito do dano moral teve realmente o seu marco inicial com o advento do diploma conhecido como Código de Hamurabi, representando à época proteção aos mais fracos e oprimidos com o reconhecimento da existência do dano moral e, conseqüentemente, o direito à sua reparação. A ideia principal do referido código era estabelecer uma ordem social com base nos direitos individuais, autorizando além da reparação equivalente ao dano sofrido, a reparação baseada no pagamento de um valor pecuniário/multa ao ofendido, de modo que inibisse eventuais abusos de violência (SANTOS, 2002, p. 59).

Vale ressaltar, ainda, que o Código acima mencionado é considerado o primeiro documento na história que registrou o dano moral, demonstrando uma preocupação do rei da Babilônia com o povo mais oprimido, embora exista quem defenda que antes dele foram relevantes o Código de Ur-Nammu e o Código de Lipitlstar. Em verdade, levando em consideração o Código de Hamurabi como precursor do assunto em questão, não existe uma definição específica quanto à opção feita pelo legislador, que no decorrer da história por vezes opta pela Lei de Talião, por outras pela indenização por um valor prefixado (FLORINDO, 1999, p. 23-25).

Nesta linha, destaca-se o surgimento do Código de Manu que representou um avanço na busca de promover a organização geral da sociedade, isso porque autorizou a reparação civil diante de um dano moral caracterizado, ou seja, o ofensor era compelido a efetuar o pagamento de uma quantia em dinheiro à vítima, excluindo a possibilidade de reparação da lesão por outra lesão de igual valor (PAROSKI, 2010, p. 61).

A evolução é clara no sentido de que tal norma veio, à época, para implantar uma ideia nova de ética social e humana nas questões que envolvessem qualquer tipo de necessidade de reparação do dano sofrido.

Passando para uma análise e estudo do Direito Romano, tem-se que os romanos sempre preservaram e enalteceram a honra da pessoa humana, o que contribuía com a determinação de imposição de reparação pecuniária em caso de reconhecimento de dano a alguém, já que aquele ato infringia a honra ou ainda o seu patrimônio. Assim, sempre foi autorizado pelos romanos o reconhecimento do direito de cumular pedido de dano moral e material, pois remetia a faltas distintas. Ainda que no Brasil a origem da reparabilidade do dano moral estivesse remontada às civilizações mais antigas, houve no início grande resistência em admitir a cumulação da reparação do dano moral e material, pois, em tese, tratavam-se de mesmo fato, entendimento este que não perdurou por muito tempo (PAROSKI, 2010, p. 65-66).

Nota-se que esse processo de evolução do conceito de dano permitiu a consolidação do entendimento de que a partir do momento em que foi lesado o direito de outrem, existe o direito à reparação proporcional ao dano sofrido com tal

ato, seja ele lesivo à honra, à imagem ou ao patrimônio, enfim, exclusivamente material, exclusivamente moral ou cumulado.

O instituto da responsabilidade civil é parte integrante do direito obrigacional, pois a principal consequência [sic] da prática de um ato ilícito é a obrigação que acarreta, para o seu autor, de reparar o dano, obrigação esta de natureza pessoal, que se resolve em perdas e danos. [...]

No campo da responsabilidade civil encontra-se a indagação sobre se o prejuízo experimentado pela vítima deve ou não ser reparado por quem causou e em que condições e de que maneira deve ser estimado e ressarcido.

Quem pratica um ato, ou incorre numa omissão de que resulte dano, deve suportar as consequências [sic] do seu procedimento. Trata-se de uma regra elementar de equilíbrio social, na qual se resume, em verdade, o problema da responsabilidade. Vê-se, portanto, que a responsabilidade é um fenômeno social.

O dano, ou prejuízo, que acarreta a responsabilidade, não é apenas o material. O direito não deve deixar sem proteção as vítimas de ofensas morais. (GONÇALVES, 2005, p. 02-04).

Estabelecido isto, é possível conceituar responsabilidade civil como a parte do direito obrigacional que regula a reparação dos danos materiais e morais mediante pagamento de indenização pecuniária por parte do agente que praticou a ação ou omissão com culpa que gerou tais danos ou apenas um deles.

Por sua vez, os elementos caracterizadores da responsabilidade civil estão previstos no 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” (BRASIL, 2013a). São os mesmos tanto para a responsabilidade civil contratual, quando o ato danoso ocorreu em razão de uma obrigação pré-existente, contrato ou negócio jurídico unilateral; quanto para a extracontratual, resultante de um dever de conduta violado, de uma transgressão de comportamento, sem que exista negócio jurídico prévio (VENOSA, 2006, p. 18-19). Ei-los, separadamente apresentados:

a) Ação ou omissão do agente: trata-se de um fazer ou deixar de fazer por parte de quem tinha responsabilidade para tanto, o que caracteriza ilicitude. A responsabilidade pode derivar de ato próprio, como no caso de crime contra a honra; de ato de terceiro, por exemplo, nos casos de danos causados pelos filhos menores; ou de dano causado por coisas e animais que pertençam ao agente, sendo, em regra, objetiva (GONÇALVES, 2005, p. 35-277).

b) Culpa: não existe obrigação de indenizar apenas pela ação ou omissão que gerou o dano, ou seja, só porque o agente causador do dano procedeu objetivamente mal, sendo essencial que tenha agido com culpa, consistente na voluntariedade da ação ou omissão imprudente, imperita ou deliberada. Abrange-se tanto a culpa *lato sensu*, na qual a atuação desastrosa é deliberadamente procurada (dolo), quanto a culpa *stricto sensu*, decorrente de negligência ou imprudência (falta de diligência) (GONÇALVES, 2005, p. 489-490).

c) Nexo causal: “Um dos pressupostos da responsabilidade civil é a existência de um nexo causal entre o fato ilícito e o dano por ele produzido. Sem essa relação de causalidade não se admite a obrigação de indenizar” (GONÇALVES, 2005, p. 536). Nexo causal é o liame que une a conduta do agente ao dano, permitindo concluir quem o causou, sendo necessário mesmo na responsabilidade objetiva, que apenas dispensa a culpa (VENOSA, 2006, p. 42).

d) Dano: “dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo moral ou material, ou melhor, econômico e não econômico” (VENOSA, 2006, p. 29). A principal distinção se dá entre dano material, que é o que repercute no patrimônio do lesado, sendo patrimônio o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa que podem ser apreciadas em dinheiro (GONÇALVES, 2005, p. 650), e o dano moral, que

[...] não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor a consequência [sic] do dano. [...] Enquanto o ressarcimento do dano material procura colocar a vítima no estado anterior, recompondo o patrimônio afetado mediante a aplicação da fórmula “danos emergentes-lucros cessantes”, a reparação do dano moral objetiva apenas uma compensação, um consolo, sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema: a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado. (GONÇALVES, 2005, p. 565-586).

De uma maneira geral, já se tem reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro na seara civil, antes mesmo do Código de 2002, a possibilidade de reparação pecuniária do dano moral, isolada ou cumulativamente ao dano material conforme o caso concreto. Entretanto, foi um longo caminho até que a importância do direito à indenização por dano moral alcançasse a seara trabalhista nos casos de

configuração do assédio moral, sendo certo o entendimento de que este processo evolutivo ainda não está finalizado, pois ainda não se atingiu o objetivo final de garantia plena do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no espaço de trabalho, persistindo falhas na aplicação da indenização por dano moral quando ocorre assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente sob o aspecto probatório.

### **1.3.2 Responsabilidade civil e o Direito do Trabalho**

Como verificado no tópico anterior, nos primórdios da humanidade não havia possibilidade de ponderação da culpa, uma vez que eventual dano provocado pelo ofensor autorizava a reação imediata àquele mal, comum às primeiras legislações, como a primitiva Lei de Talião. Com o passar do tempo, a ideia de penalidade e compensação pelo dano sofrido tomou um novo rumo, de modo que teve início a substituição por meio da reintegração do dano. Gonçalves (2005, p.04) reforça tal desenvolvimento da responsabilidade civil:

Num estágio mais avançado, quando já existe uma soberana autoridade, o legislador veda à vítima fazer justiça pelas próprias mãos. A composição econômica, de voluntária que era, passa a ser obrigatória e, aos demais disso, tarifada. É quando, então, o ofensor paga um tanto ou quanto por membro roto, por morte de um homem livre ou de um escravo, surgindo, em consequência [sic], as mais esdrúxulas tarifações, antecedentes históricos das nossas tábuas de indenizações preestabelecidas por acidentes de trabalho. É a época do Código de Ur-Nammu, do Código de Manu e da Lei das XII Tábuas.

A partir daí foi introduzida a figura da ação repressiva no ordenamento jurídico e o Estado passou a assumir a função de punir, viabilizando a propositura da ação de indenização e consequente direito à reparação, sempre que houvesse demonstração da culpa no caso concreto. Nesse sentido observa-se a defesa da teoria clássica da responsabilidade civil calcada em três pressupostos, a ação ou omissão do agente, o dano e a culpa do ofensor, acrescida da relação de causalidade entre esses elementos. A partir de então, bastava o reconhecimento

jurídico de situações passíveis de indenização, notadamente aquelas nas quais foi ofendido um bem jurídico protegido pelo ordenamento.

Isto vale tanto para o dano material quanto o dano moral, embora a percepção do bem jurídico atingido no primeiro seja muito mais fácil, notadamente se considerado que o direito à propriedade foi um dos primeiros a se sagrar no âmbito internacional e nacional. O mesmo não ocorreu com o dano moral, pois aos poucos que foram identificados os bens jurídicos que deveriam ser atingidos para o seu reconhecimento.

Assim, com o passar dos tempos e com as mudanças verificadas no cotidiano da sociedade, atrelado às necessidades diárias, verifica-se o que se pode chamar de uma evolução na trajetória do reconhecimento do direito ao dano moral indenizável.

A propósito, entende Felker (2010, p. 25):

Especialmente o surto industrial e os sucessivos documentos internacionais em defesa dos Direitos Humanos ocasionaram uma difusão de estudos doutrinários, um despertar da jurisprudência e uma maior atenção legislativa sobre a matéria. A Constituição Federal de 1988 e o Código Civil de 2002 são disso uma prova evidente.

Com efeito, o processo de afirmação de direitos está diretamente atrelado às situações de reconhecimento do dano moral indenizável, pois por meio dele que se estabeleceram os bens jurídicos que deveriam ser protegidos com relação à pessoa humana. Neste sentido, com a consolidação dos direitos econômicos, sociais e culturais, e notadamente com o conceito de dignidade do trabalhador, surgiram as premissas para a utilização da responsabilidade civil no Direito do Trabalho.

Naturalmente, deste movimento decorreu a multiplicação dos danos reconhecíveis, o que se intensificou com o desenvolvimento industrial porque novos bens materiais foram criados e cada vez mais pessoas passaram a fazer parte desta indústria na qualidade de trabalhadores, buscando um maior conforto em suas vidas pessoais. Daí resultaram novas teorias de responsabilidade civil, merecendo destaque a teoria do risco, baseando-se no princípio da equidade, permitindo que,

mesmo sem substituir a culpa a indenização possa ser paga, a qual revela-se necessária nos casos em que demonstrada insuficiente à proteção do ofendido.

De maneira geral, aos poucos foram sendo introduzidos no ordenamento jurídico brasileiro novos textos legais que demonstravam o interesse de garantir a reparação dos danos sofridos em defesa da dignidade da pessoa humana, em todas suas esferas, não na meramente patrimonial. Um marco definitivo foi a consagração pela Magna Carta da compensação por dano moral de maneira expressa (art. 1º, III e IV e art. 5º, X e XXXV, ambos da CF), prevendo os direitos da personalidade na defesa da dignidade do ser humano.

Muito embora inicialmente a figura do dano moral fosse verificada apenas em nível constitucional, o processo de evolução da responsabilização pela reparação do dano sofrido foi sendo introduzida no contexto jurídico estendendo-se ao Código Civil, bem como de uma maneira ainda mais significativa às relações de trabalho, sendo fixada inclusive a competência da Justiça do Trabalho, o que representa uma significativa evolução.

Ou seja, a ideia da reparação do dano consagrada na doutrina, na jurisprudência e na legislação demonstrou a sua incorporação plena ao ordenamento jurídico brasileiro, principalmente na esfera do Direito Civil e na do Direito do Trabalho.

Destarte, a ideia até então contida apenas no texto constitucional toma um novo rumo quando começa a abarcar outros ramos no ordenamento jurídico brasileiro e, o que interessa para os fins deste trabalho, quando começam a ser reconhecidas situações recorrentes no espaço de trabalho como ofensivas a alguma das esferas da dignidade da pessoa humana, inclusive as não mensuráveis patrimonialmente, ensejando na aplicação do dano moral.

Pamplona Filho (2003) destaca a importância da exceção à responsabilidade subjetiva para fins do Direito do Trabalho, "[...] seja pelas previsões de responsabilidade civil por ato de terceiro, seja pela circunstância de já haver enquadramento formal – por normas regulamentares – de determinadas atividades econômicas como de risco à saúde do trabalhador".

Neste sentido, a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, tanto

contra terceiro quanto contra outro empregado, é considerada objetiva pelo Código Civil (art. 932, III c.c. art. 933, CC), exigindo-se para fins de regresso do empregador contra o empregado pactuação prévia no caso de culpa ou então demonstração de dolo (PAMPLONA FILHO, 2003). Ao se afirmar que o empregador responde objetivamente pretende-se dizer que ele não pode alegar que não teve culpa no incidente porque é responsável pelo empregado. Assim, não significa que no processo não será examinada a culpa do empregado que causou o dano, mas que caso este seja culpado caberá ao empregador indenizar e, eventualmente, exercer o direito de regresso.

Por sua vez, a responsabilidade do empregador se o dano causado a um empregado decorrer de ato de terceiro (ex: cliente, fornecedor) sujeita-se à teoria do risco consagrada no art. 927, parágrafo único do Código Civil, sendo examinada a compatibilidade do risco – ao qual o empregador se sujeita em prol da obtenção de lucro consistente na potencial ruína pelo insucesso da atividade econômica com que se pretendeu obter lucro – com o dano causado no caso concreto. Quer dizer, a responsabilidade será subjetiva se o dano causado por terceiro fugir totalmente da espécie de risco assumido pelo empregador no negócio; mas a responsabilidade será objetiva se a própria atividade econômica pode, *por si só*, gerar um risco maior de dano aos direitos do empregado, a exemplo dos acidentes do trabalho (art. 7º, XXII e XXVIII, CF). (PAMPLONA FILHO, 2003).

De uma maneira geral, o instituto da responsabilidade civil está muito próximo do Direito do Trabalho, seja regulando as relações do empregado com o mundo externo, seja abordando as relações internas na empresa. Com efeito, o instituto também é utilizado nos casos de assédio moral, como é estudado no tópico seguinte.

### **1.3.3 Responsabilidade civil e o assédio moral**

A responsabilidade civil representa o dever de indenizar a vítima pelo dano sofrido, fundamentado na previsão legal e no contrato. A partir do momento que houver o nascimento do dano por meio de prática de ato ilícito surge o direito à reparação. Na ausência de legislação federal específica a respeito do assédio moral,

as decisões judiciais tomam como base a consagração de direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito constitucional, os quais, se violados, geram o direito à indenização regulamentado pela responsabilidade civil.

Geralmente, as práticas caracterizadoras de assédio moral atingem o direito à personalidade e o direito à privacidade do empregado, ambos tutelados constitucionalmente. Neste sentido, destacam-se os dispositivos da Carta Magna:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º, X. São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 2013b).

Os ditames previstos pelo constituinte contribuíram para a viabilização da inclusão de um capítulo específico tratando dos direitos da personalidade no Código Civil, como verificado nos artigos 11 a 21. Em destaque, os artigos 12 e 21:

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma. (BRASIL, 2013a).

Quanto à previsão do dano moral, foi reconhecido o direito ao ofendido de obtenção da devida indenização caso sofra dano decorrente da prática de ato ilícito, ainda que ele seja exclusivamente moral (artigos 186 e 187 do Código Civil).

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2013a).

Nessa linha, o artigo 927 do Código Civil estabelece o dever de reparação no caso de ato ilícito, inclusive dispensando-se a culpa em determinados casos:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 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. (BRASIL, 2013a).

O dispositivo legal consagra no parágrafo único a teoria do risco caracterizando como regidos por ela os casos previstos em lei ou aqueles decorrentes da sua atividade. Usualmente, a teoria do risco se aplica no Direito do Trabalho, caracterizando a hipótese de responsabilidade objetiva, como já se afirmou no tópico anterior. Contudo, é preciso que a atividade econômica, *por si só*, gere um risco maior de dano aos direitos do empregado, isto é, seja perigosa.

Bittar (s.d. apud GUEDES, 2003) conceitua atividade perigosa como "aquela que contenha em si uma grave probabilidade, uma notável potencialidade danosa, em relação ao critério da normalidade média". Tomado este conceito, Guedes (2003) alega que é impossível aplicar a teoria do risco nos casos de assédio moral. No entanto, isto não significa que o assédio moral ficará impune, mas sim que sua apuração se sujeitará a outra previsão legal que não a do artigo 927.

No assédio moral tanto temos a responsabilidade civil por fato próprio (CC, arts. 186 e 187), ação voluntária do empregador (dolo e abuso de direito no "mobbing estratégico"), quanto temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem (CC art 932, III) verificável no "mobbing" vertical, horizontal e ascendente. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele. (GUEDES, 2003).

Com efeito, caso o próprio empregador pratique o assédio moral, sujeita-se às previsões dos artigos 186 e 187, aplicáveis aos atos ilícitos próprios; ao passo que se o empregado praticar o assédio moral contra outro empregado, o empregador também responderá, consoante ao artigo 932, III que disciplina uma das hipóteses de responsabilidade por atos ilícitos de terceiros: "são também

responsáveis pela reparação civil: [...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. [...]" (BRASIL, 2013a). Vale lembrar que, no segundo caso, será apurado o elemento culpa no sentido de verificar se o empregado teve culpa na ação ou omissão caracterizadora de assédio moral que gerou o dano, mas, confirmando-se a sua presença, caberá ao empregador responder independentemente de culpa, devido ao artigo 933 do Código Civil: "as pessoas indicadas nos incisos I a IV do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos" (BRASIL, 2013a). Logo, o empregador não pode alegar que não teve controle sobre os atos do empregado que causou o dano, até mesmo porque ele tem condições de assegurar um ambiente de trabalho isento de práticas de assédio moral.

O assédio moral é uma ação voluntária desencadeada por um sujeito perverso e capaz de provocar danos em diversas esferas da vida, mas pode ser evitada na medida em que o empregador se empenhe em construir um ambiente de trabalho saudável e de respeito aos direitos humanos. Do mesmo modo não cabem as excludentes de culpa como o caso fortuito, a força maior e a culpa exclusiva ou concorrente da vítima. (GUEDES, 2003).

A possibilidade de responsabilização do empregador por ato praticado por seu empregado demonstra com exatidão a ideia proposta pelo legislador em relação à responsabilidade civil decorrente do dano moral no trabalho. Para fins de apuração do assédio moral, isto é essencial porque impede que o empregador se exima de sua responsabilidade nos casos de assédio moral nas relações verticais (de um empregado para com outro empregado). Logo, a legislação civil se adequa ao contexto das práticas de assédio moral, impedindo que elas fiquem impunes. No entanto, já há uma preocupação em regulamentá-las especificadamente, como se verifica no próximo tópico.

#### **1.4 Disciplina Específica do Assédio Moral**

O assédio moral não tem regulamentação específica no ordenamento jurídico nacional que o defina e tipifique. Entretanto, alguns órgãos da administração

pública, a nível municipal e estadual, elaboraram regulamentações pertinentes ao assunto, que buscam prevenir a prática do assédio moral em seu âmbito.

Existem legislações municipais regulamentando o assédio moral, as quais se destinam aos servidores públicos municipais, via de regra, nas dependências da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional (NASCIMENTO, 2009a, p. 07).

Grande parte das legislações municipais direcionam a vedação do assédio moral a todos os servidores, apresentando desde sanções como advertência, até uma eventual suspensão, exoneração, de acordo com os critérios de graduação a serem observados e apurados em competente procedimento administrativo. É preciso, ainda, destacar a existência igualmente de lei estaduais, bem como projetos de leis no setor público federal e no setor privado (NASCIMENTO, 2009a, p. 08-16).

Os conceitos apresentados pelas legislações municipais sobre assédio moral se repetem, citando-se, a título de exemplo, a Lei n. 6.123/2003 do município de Presidente Prudente:

Art. 1º, Parágrafo Único. Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais, tomar crédito de ideias de outros, ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros, sonegar informações de forma insistente, espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (PRESIDENTE PRUDENTE, 2013).

Não obstante, vale mencionar a Lei estadual n. 12.250/2006 do Estado de São Paulo, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas e conceitua:

Art. 2º Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao

serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

a) em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

b) na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

c) na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

d) na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional. (SÃO PAULO, 2013).

Nota-se que tais legislações não se referem a toda e qualquer situação de assédio moral, mas apenas as que ocorram no âmbito do serviço público. Assim, de uma maneira geral, há lacuna legislativa na normativa brasileira.

Também na legislação estrangeira o assédio moral é considerado um tema novo, mesmo nas nações europeias, que iniciaram os estudos sobre o assunto a partir de 1980. As pesquisas realizadas pelo professor Heinz Leymann, na Suécia, apresentaram muitos casos de pacientes com problemas psicológicos que estavam com dificuldade nas relações pessoais no local de trabalho. A partir daí foi elaborado o conceito de *mobbing* pelo professor, que ampliou o reconhecimento do assédio moral na comunidade internacional. (NASCIMENTO, 2009a, p. 17-36).

Mas há alguns países que já possuem regulamentação específica sobre o tema. Na França, existe um capítulo específico do Código do Trabalho que aponta o assédio moral como responsável direto pela degradação das condições de trabalho, autorizando a decretação da nulidade nos casos de dispensa por motivos discriminatórios, punição indevida, por ter testemunhado atos repetidos de assédio moral, dentre outras situações a serem analisadas.

Em Portugal, também existe regulamentação legal, que estabelece a necessidade de fundamentar a discriminação, bem como indicar o assediador,

cabendo à parte ofendida o direito à uma indenização pelo mal sofrido, seja por danos patrimoniais ou não patrimoniais.

Na Espanha, por sua vez, ainda não há regulação legal, de modo que as punições verificadas no país decorrem de entendimentos jurisprudenciais favoráveis e reconhecedores do direito ao pagamento de uma indenização capaz de amenizar os danos sofridos.

No Chile, o que se vê são normas regulamentando o assédio sexual, mas não o assédio moral, pois apenas estabelece que as relações de trabalho devem ser pautadas na conduta compatível com a dignidade da pessoa humana (NASCIMENTO, 2009a, p. 17-36).

### 1.5 Elementos Caracterizadores

O assédio moral pode ser verificado em situações variadas no ambiente de trabalho, sendo que acarreta não só danos físicos, mas principalmente psíquicos, o que dificulta a identificação do fenômeno.

A doutrina e a jurisprudência apresentam alguns elementos caracterizadores do assédio moral, sendo eles, a *intensidade da violência psicológica*, como situação de hostilidade no local de trabalho; o *prolongamento no tempo*, devendo haver a continuidade e permanência dos atos agressivos; o *dano moral ou psíquico ao empregado*, que provoca depressão, perturbações e inibições capazes de alterar o equilíbrio emocional da vítima (BARROS, 2009, p. 186).

Aprofundando, Peli e Teixeira (2006, p. 27) entendem:

O assédio moral se caracteriza pela *atitude insistente* e pela *ação reiterada*, por período *prolongado*, com ataques *repetidos*, que submetem a vítima a situações *de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras* com o objetivo de desestabilizá-la *emocionalmente e psiquicamente*, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental.

Nota-se que a doutrina, utilizando-se de nomenclaturas diferenciadas, aponta elementos caracterizadores comuns para todas as hipóteses de assédio moral no espaço de trabalho. Assim, para o apontamento das situações de assédio moral deve-se dispensar uma cuidadosa análise de cada caso concreto, a fim de que não se perca de vista os principais elementos caracterizadores do instituto, tão importante no novo contexto apresentado no ordenamento jurídico brasileiro e tão reincidente nas decisões trabalhistas.

Hirigoyen (2012, p. 66) também apresenta elementos caracterizadores do assédio moral:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante período maior.

Em resumo, são elementos caracterizadores do assédio moral no espaço de trabalho:

a) *Violência dirigida contra empregado*: o assédio moral no espaço de trabalho se dá sempre de um empregado com relação ao outro ou do empregador com relação a um empregado. Assim, o empregador não pode ser vítima de assédio moral no espaço de trabalho, até mesmo porque nele reside a autoridade para tomar providências que coíbam de forma eficaz tais práticas.

b) *Violência intensa/conduita abusiva*: pouco a pouco brincadeiras inofensivas se tornam mais incômodas e humilhantes. Assim, a intensidade da violência consiste na exposição do empregado a situações de humilhação, rejeição, vexame, discriminação, constrangimento, inferioridade e degradação. Tais situações atingem diretamente a saúde física e mental do indivíduo de maneira relevante. Também é correta a nomenclatura conduta abusiva, que é aquela em que o ofensor busca de maneira intencional expor a vítima em situações humilhantes, vexatórias, para retirá-la do ambiente de trabalho ou até mesmo isolá-la deste

c) *Violência prolongada no tempo*: Quanto à necessidade de repetição dos atos também deve ser analisada de maneira atenciosa a forma pela qual as

agressões aconteciam, pois a repetição de forma sistematizada, em certo período de tempo, representa outro requisito essencial ao seu reconhecimento. O assédio moral não se caracteriza por uma prática isolada e eventual, mas por um conjunto de atitudes que se verificam no decorrer do tempo, causando pouco a pouco no empregado o sentimento de derrota, inferioridade, incapacidade, isto é, indignidade.

d) *Violência voltada a provocar dano moral ou psíquico grave*: estando numa posição desfavorável na cadeia hierárquica e muitas vezes sem meios de coibir práticas de assédio moral, o empregado se vê obrigado a tolerá-las com vistas a se manter no emprego. No entanto, paulatinamente, isto vai minando a sua personalidade e tomando conta de todos os espaços de sua vida social, o que caracteriza uma forma grave de dor pessoal que implica em dano moral, geralmente atingindo o psicológico da vítima e, nos casos mais graves, associando o dano psicológico a danos físicos.

Muito embora seja possível encontrar outros elementos caracterizadores do instituto mencionados na doutrina, o espírito destes consiste no ferimento grave de um dos sentimentos mais íntimos do trabalhador, qual seja, a sua dignidade. As consequências econômicas, culturais e sociais advindas desse fenômeno justificam a punição do ofensor que age de maneira continuada visando desestabilizar psicologicamente a vítima das agressões.

Não obstante, nota-se que, independente da forma que houve a manifestação das agressões ao ofendido ou da intensidade delas, a necessidade de prova robusta do assédio moral mostra-se necessária e fundamental para a devida responsabilização e possibilidade de garantir a reparação do dano sofrido, o que acaba sendo um obstáculo para a plena efetivação de sua punição.

## **1.6 Espécies**

Algumas empresas têm se revelado incapazes de garantir os direitos mínimos previstos nas legislações vigentes, ensejando situações constrangedoras no ambiente de trabalho, contribuindo para as desavenças e desentendimentos, seja entre empregados e seus encarregados como entre os próprios trabalhadores e assim sucessivamente, conforme for o caso.

O assédio moral representa violência multilateral contra a vítima, e por conta desta multilateralidade apresenta algumas espécies possíveis. A respeito, destacam-se os ensinamentos de Peli e Teixeira (2006, p. 27):

O assédio moral é um mal avassalador que ocorre usualmente na relação entre chefes e subordinados, mas que pode ocorrer também nas relações horizontais, ou seja, entre pessoas do mesmo nível hierárquico e até mesmo de baixo para cima na relação de subordinados com superiores hierárquicos [...]

Daí extraem-se as seguintes categorias classificatórias do assédio moral no espaço de trabalho: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

a) *Assédio moral vertical*

O assédio moral vertical é aquele perpetrado por pessoas de níveis hierárquicos distintos, podendo envolver tanto empregados celetistas como estatutários, bem como partir do superior para com o empregado no caso do assédio moral descendente ou do empregado para com o superior no caso do assédio moral ascendente. É a modalidade mais comumente verificada no ambiente de trabalho, até porque a diferença hierárquica entre os sujeitos envolvidos possibilita formas de ocultar a verdadeira realidade vivida pela vítima das humilhações.

a.1) *Assédio moral vertical descendente*

Como o próprio nome diz, o assédio moral descendente representa a ação de um superior contra o seu subordinado, abusando do poder de chefia que lhe é conferido. Trata-se de modalidade de assédio vertical porque se dá entre pessoas de nível hierárquico diferente. Explica Alkimin (2010, p. 61):

[...] é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando.

Muitas empresas utilizam-se dessa situação de maneira estratégica para reduzir a quantidade de trabalhadores na empresa, de modo a eliminá-los ou

ainda fazê-los pedir demissão ante as situações humilhantes enfrentadas no local de trabalho (ALKIMIN, 2010, p. 61).

Com efeito, o elemento do abuso de autoridade é o que se faz presente de forma notória nesta modalidade, como entende Hirigoyen (2012, p. 82):

A agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se. Para compensar sua fragilidade identitária, ele tem necessidade de cominar e o faz tanto mais facilmente quanto mais o empregado, temendo a demissão, não tiver outra escolha a não ser submeter-se. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não se podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas.

Pode-se dizer que esse assédio moral é o mais perigoso no contexto atual, tendo em vista o poder que ele tem de causar danos físicos e psicológicos ao trabalhador que se vê diante de uma situação em que é obrigado a aceitar tudo aquilo que é imposto pelo assediador (superior hierárquico ou empregador) a fim de garantir o seu emprego.

#### *a.2) Assédio moral vertical ascendente*

Tem-se, ainda, o assédio moral ascendente que, de maneira contrária àquela exposta anteriormente, verifica-se nos casos em que o superior é agredido por subordinados, caso que raramente é verificado no contexto atual do ambiente de trabalho. No entanto, também se trata de uma modalidade de assédio vertical porque os níveis hierárquicos dos envolvidos são diferentes.

Alkimin (2010, p. 36) explica:

[...] forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

A raridade das situações de assédio moral vertical ascendente se dá porque o superior hierárquico geralmente tem meios para coibir tais práticas que

decorrem de sua legitimação como autoridade no ambiente de trabalho. Logo, com receio de serem prejudicadas pelo superior, dificilmente as pessoas praticam assédio moral contra ele.

*b) Assédio moral horizontal*

Por outro lado, o assédio moral horizontal é aquele verificado pelos próprios colegas de trabalho em razão de diferença salarial, competitividade, promoção, fatores religiosos, raciais, dentre outros que resultam em humilhações constantes, manifestadas por meio de acusações e ofensas capazes de denegrir a imagem do empregado na empresa. Isso significa que nesse caso não há divergência hierárquica entre assediado e assediador, pois ocupam cargos considerados de um mesmo grau de importância.

Nota-se que as agressões entre colegas de trabalho no ambiente de prestação deste pode ser motivada de várias formas, dentre elas as originadas pela inimizade pessoal relacionada à história de cada um dos protagonistas ou até mesmo pela competitividade. Qualquer que seja sua forma de manifestação, pode-se perceber que os poderes transferidos aos chefes de determinados setores, muito embora sejam competentes no plano profissional, não são capazes de apresentar o mesmo desempenho no que se refere à direção de um grupo de pessoas a ele subordinados, desencadeando conflitos demasiados e difíceis de serem solucionados (HIRIGOYEN, 2012, p. 73).

*c) Assédio moral misto*

Por fim, há também o assédio moral misto, que envolve sujeitos de mais de uma modalidade, tendo em vista que decorre da omissão do superior hierárquico frente a uma agressão apresentada. Desta forma, a vítima é agredida tanto pelos superiores ou subordinados como por pessoas da mesma hierarquia profissional. Neste caso, a ofensa desencadeada pelo ofensor principal provoca as demais agressões dos colegas de trabalho, representando a forma mais prejudicial e capaz de acarretar mais intensamente danos psíquicos e morais à vítima.

Independente da forma que seja manifestado o assédio moral, o que não paira dúvida é que a violência sofrida atinge não apenas os direitos da personalidade, mas a própria dignidade do trabalhador, contribuindo para o

desemprego forçado, representando nitidamente uma ofensa ao disposto na Magna Carta, que busca resguardar os direitos fundamentais da pessoa humana.

### **1.7 Assédio Moral e Assédio Sexual: Semelhanças e Distinções**

Assim como o assédio moral, o assédio sexual é tema relativamente novo para o Direito do Trabalho que decorre do constitucionalismo social e que vinculou as normas desta área às normas de Direitos Humanos, visando humanizar o trabalho e dignificar o trabalhador (FELKER, 2010, p. 259). Contudo, diferente do assédio moral que é praticado de forma indistinta quanto ao sexo dos trabalhadores, afirma Felker (2010, p. 259) que o instituto do assédio sexual liga-se diretamente à entrada da mulher no mercado de trabalho, principalmente desde a 2ª Guerra Mundial e os movimentos feministas, uma vez que geralmente ela é a vítima das práticas de assédio sexual.

O assédio moral e o assédio sexual se assemelham porque ambos são práticas que ocorrem no espaço de trabalho ofensivas a alguma das esferas da dignidade humana do trabalhador. No entanto, o assédio sexual atinge uma esfera específica da dignidade, que é a sexual, razão pela qual pode-se afirmar que o assédio sexual é uma modalidade de assédio moral reconhecida pelo ordenamento jurídico de maneira autônoma.

Neste sentido, Hirigoyen (2012, p. 80):

O assédio sexual não é senão um passo a mais na perseguição moral. Tem relação com os dois sexos, mas a maior parte dos casos descritos, ou de que há queixas, refere-se a mulheres agredidas por homens, frequentemente por seus superiores hierárquicos.

Então, muitas vezes o que começa como assédio moral acaba evoluindo para o assédio sexual. Quando isto ocorre, a prática incorpora a nova nomenclatura e passa a ser regulamentada pelas normas específicas que regem o assédio sexual.

Discorre Felker (2010, p. 273):

O enfrentamento doutrinário, legal e jurisprudencial do assédio sexual no trabalho como figura autônoma, envolvendo como vítimas o SER HUMANO, independentemente de sexo ou de preferência sexuais individuais do trabalhador, marca um avanço na Defesa dos Direitos Humanos e no Direito do Trabalho.

Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual possui previsão legal estabelecida pela Lei n. 10.224/2001 que introduziu o referido dispositivo no art. 216-A do Código Penal Brasileiro que assim dita:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. (BRASIL, 2013c).

Assim como no assédio moral, o assédio sexual também gera direito de indenização ao trabalhador, pois em ambos os casos, a dignidade e a honra do empregado são lesionadas.

Pela análise do tipo penal, pode-se concluir que o assediante se prevalece de seu *status* de superior em hierarquia para constranger, ou seja, forçar o assediado com a finalidade de obter vantagem ou favorecer-se sexualmente.

Nota-se, portanto, que diferentemente do assédio moral, sua natureza é sexual, causando constrangimento à intimidade do assediado.

Além dos aspectos penais anteriormente apontados, tem-se também no âmbito da legislação trabalhista a possibilidade de configuração de justa causa do assediador, seja pela incontinência de conduta ou mau procedimento, seja em virtude de ato lesivo à boa fama ou à honra ou ofensas físicas, nos termos do disposto no artigo 482, *b* e *j* da CLT (NASCIMENTO, 2009a, p. 89).

Menciona-se, ainda, a hipótese que autoriza o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, em virtude da conduta do empregador ou seus prepostos que constitua ato lesivo à honra e boa fama do empregado ou de pessoas da família, conforme previsto no artigo 483, *e* da CLT (NASCIMENTO, 2009a, p. 89).

Da mesma forma que o assédio moral, a responsabilização civil do empregador pela prática do assédio sexual no ambiente de trabalho está prevista no artigo 932, III do Código Civil. Assim, independente de culpa do empregador, haverá responsabilização, conforme denota o artigo 933 do Código Civil, corroborado pela súmula n. 341 do Supremo Tribunal Federal. (NASCIMENTO, 2009a, p. 89).

Considerando a possibilidade de tais responsabilizações, o empregador deve assegurar ao empregado um meio ambiente de trabalho tranquilo e saudável, a fim de inibir qualquer tipo de importunações e agressões, principais responsáveis pela prática do assédio sexual.

Lippmann (2005, p. 22) define assédio sexual:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, tais como a perda do emprego ou de benefícios. É necessário que haja uma manifestação concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outro prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.

O assédio sexual tem como um de seus elementos caracterizadores, a existência de superioridade hierárquica por parte do assediador, ou seja, o patrão, o empregado de *status* superior ou até mesmo um sócio da empresa que, em ambos os casos, tenham poderes suficientes para interferir no universo de trabalho do assediado.

Nesta situação, o assediado fica à mercê de seu superior assediante que passa a sondá-lo e ameaçá-lo com perdas de promoções, mudanças para outra função ou localidade, ou até mesmo com ofertas de vantagens e favorecimentos caso o assediado se renda aos apelos daquele que o constrange (LIPPMANN, 2005, p. 22).

Logo, há uma diferença do assédio moral, já que este não precisa de hierarquia para existir, podendo ser praticado por colegas de mesma hierarquia funcional, por superiores do assediado e até mesmo por aqueles em níveis de hierarquia inferior que praticam assédio moral contra as pessoas a quem devem se submeter no ambiente de trabalho.

Outra distinção entre assédio moral e sexual é que, no primeiro, há a intenção de humilhar, causar desconforto e insegurança no ambiente de trabalho à vítima, com a finalidade de isolá-la do convívio social no universo laboral ou excluí-la do quadro de empregados da empresa; enquanto no segundo, o objetivo é obter vantagens e/ou favorecimento sexual por parte daquele que assedia, em troca da promessa de promoções, benefícios no ambiente de trabalho ou mesmo ameaças em desfavor do assediado.

Importante salientar que no assédio de cunho sexual há uma negativa do empregado em ceder aos caprichos de seu superior, ou seja, o assediado não deseja ceder ao superior, pois, se do contrário fosse, não existiria um de seus elementos principais que é o constrangimento com a finalidade sexual.

Como foi possível notar do estudo do assédio moral, este encontra existência na prática reiterada das humilhações que levam o trabalhador a se sentir inferior e com baixa autoestima, levando-o ao isolamento do ambiente de trabalho ou até mesmo à sua demissão.

Porém, se levado em conta o texto do artigo 216-A do Código Penal, pode-se concluir que o assédio sexual não necessita da habitualidade da conduta, bastando o superior hierárquico constranger seu subordinado uma vez, valendo-se dessa condição para obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, havendo a rejeição por parte do assediado.

Portanto, ainda que o constrangimento ou a promessa seja realizado somente uma vez, poderá configurar o assédio sexual desde que este se mostre grave, inconveniente e carregue consigo a ameaça de punição aberta ou velada em caso de negativa.

Ainda, embora o pensamento popular seja o de que só há assédio sexual quando praticado por um superior hierárquico do sexo masculino contra uma mulher subordinada, pode existir assédio sexual de uma mulher contra um homem ou até mesmo entre pessoas do mesmo sexo.

Nesse sentido, esclarece Lippmann (2005, p. 20):

[...] a regra normal no assédio sexual é que o assediante seja um homem, e a assediada uma mulher, mas o oposto pode ocorrer, assim como não se

descarta o assédio entre pessoas do mesmo sexo. No assédio moral, o aspecto sexual é irrelevante, pois sua motivação dominante, a econômica, consiste num conjunto de atos de hostilização e de humilhação impostos ao empregado, para que ele peça demissão, com o objetivo de economizar verbas rescisórias e romper garantias legais ou sindicais de estabilidade.

No dia-a-dia do trabalho, pode acontecer de tornar-se difícil a distinção entre assédio moral e assédio sexual, pois uma vez existindo a rejeição do empregado em ceder aos desejos sexuais de seu superior, este, por sentimento de vingança e em razão de sua vaidade machucada, poderá começar a perseguir o assediado humilhando-o e buscando inúmeras estratégias a fim de prejudicá-lo e forçá-lo a se demitir (PRATA, 2010).

Assim, pode uma conduta de assédio sexual anteceder a prática de assédio moral, o que muitas vezes é o que ocorre.

Destarte, conclui-se que o assédio sexual possui previsão em lei; somente é praticado na linha hierárquica descendente; também é um modo injusto de se perseguir o trabalhador, mas com a finalidade de obter favorecimento sexual; exige a rejeição do assediado, bem como o sentimento de lesão à sua honra e dignidade; e, por fim, gera o direito de indenização ao trabalhador lesado.

Vale lembrar que em qualquer modalidade de assédio, a vítima se depara com uma grande dificuldade de provar sua angústia e sofrimento, haja vista que muitas vezes as demais testemunhas, que geralmente são empregadas da mesma empresa, se veem receosas de sofrerem a mesma conduta lesiva ou quaisquer outras represálias por parte de seus colegas de trabalho.

## **2 ASSÉDIO MORAL E A DISCIPLINA INFRACONSTITUCIONAL**

Como visto no capítulo anterior, o assédio moral é uma prática que se associa a ofensa à dignidade da pessoa humana no espaço de trabalho, podendo ser praticada tanto por colegas em relação ao empregado, quanto, principalmente, por seu superior, bem como em situações profissionais se voltar contra o próprio superior.

Tradicionalmente, suas origens associam-se ao instituto da responsabilidade civil e as menções do assédio moral propriamente dito são recentes na doutrina e na jurisprudência. Entretanto, na atualidade, o tema tem estado cada vez mais em voga, razão pela qual na disciplina infraconstitucional, seja sob o aspecto processual, seja sob o aspecto material, a aplicação do instituto tem ganhado novos rumos.

No presente capítulo, objetiva-se destacar questões que pairam sobre a ação trabalhista de assédio moral no trabalho, notadamente sob os aspectos do rito processual e dos pedidos cabíveis, a exemplo do dano moral e da rescisão indireta, além da quantificação e especificação deles. Não obstante, estuda-se a posição do assédio moral no Direito Penal, cuja tipificação acaba por se dar na via dos tipos genéricos diante da ausência de figura específica. Na medida do possível, isto será feito com estudo jurisprudencial aliado à pesquisa bibliográfica e documental.

Com efeito, pretende-se fornecer ao leitor, juntamente com o capítulo anterior, base suficiente para compreender a posição jurídica e o conteúdo do instituto do assédio moral, o que permitirá um aprofundamento sobre os aspectos constitucionais que cercam o instituto.

### **2.1 Ação Trabalhista**

A ação trabalhista é o principal instrumento utilizado para a apuração e condenação pela prática de assédio moral, uma vez que a ação penal voltada à

apuração de um tipo penal específico não é possível. Quando se propõe uma ação voltada à reparação do ilícito que é o assédio moral, diversas questões se mostram importantes: competência, rito processual, produção de provas, ônus da prova e pedidos cabíveis.

Desde logo, adianta-se que a ação será proposta na Justiça do Trabalho, razão pela qual classifica-se como ação trabalhista. A exceção é quando se trata de servidor estatutário, caso em que a ação será proposta perante a justiça à qual o órgão em que o servidor trabalhe esteja vinculado (por exemplo, funcionário municipal de Presidente Prudente irá propor a ação perante a Justiça Comum estadual, na vará cível da comarca). O termo ação pode ser conceituado como o direito de provocar o exercício da tutela jurisdicional pelo Estado, a fim de solucionar determinado conflito entre pessoas, sendo que no processo do trabalho se utiliza comumente a expressão reclamação trabalhista, que expressa a ação intentada pelo trabalhador em face do empregador, pleiteando direitos oriundos da relação de emprego (MARTINS, 2007a, p. 223). A ação trabalhista que tenha por vista o reconhecimento do assédio moral no espaço de trabalho é o objeto de estudo neste subtópico.

### **2.1.1 Competência**

Dentre as diversas e importantes alterações previstas na Emenda Constitucional n. 45/2004, a fixação da competência da Justiça do Trabalho no âmbito constitucional para apuração da indenização por dano moral, decorrente da relação de trabalho ganha destaque. Neste sentido:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

[...]

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho [...] (BRASIL, 2013b).

Antes da publicação da Emenda Constitucional n. 45/2004 havia muita discussão acerca da competência material para julgamento de pedido de reparação de dano moral decorrente de contrato de trabalho. A doutrina e jurisprudência apresentavam diversos entendimentos, culminando na controvérsia quanto à possibilidade de dirimir tais questões em outros ramos do Direito. Alguns entendiam que para a apreciação pela Justiça do Trabalho não era preciso que o direito questionado ou a norma legal a ser aplicável, no caso, o Código Civil, pertencessem ao Direito do Trabalho, bastando que o litígio derivasse da relação de emprego; ao passo que para outros, por ser do Código Civil a norma aplicável, a ação questionando o assédio moral no espaço de trabalho deveria ser proposta perante a Justiça Comum, numa vara cível (PAROSKI, 2010, p. 194).

Em verdade, os Tribunais Superiores na maioria das decisões já manifestavam o entendimento reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para solucionar as demandas de indenização por dano moral. Logo, havia uma tendência de reconhecimento da mencionada competência em ações com pedido de indenização por dano moral advindo de relação de trabalho, sendo que apenas uma minoria vislumbrava competência da Justiça Comum para solução do litígio.

Esses entendimentos são compatíveis com o conteúdo da Emenda Constitucional n. 45/2004, que, dentre outras coisas, conferiu nova redação ao artigo 114 da Constituição Federal, mais especificamente ao inciso VI, reconhecendo expressamente a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações com pedido de dano moral.

Destaca-se o entendimento jurisprudencial acerca do assunto:

PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANO MORAL ORIUNDO DE ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE DE TRABALHO. PRESTADORA DE SERVIÇOS QUE É DEMITIDA E RECONTRATADA POR DETERMINAÇÃO DO TOMADOR DE SERVIÇOS. RELAÇÃO DE TRABALHO CONFIGURADA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA.- Compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado em ambiente de trabalho, onde as partes envolvidas estão em níveis hierárquicos diferentes, mesmo que se trate de vítima que trabalhe por meio de empresa terceirizadora de serviços e que a ação seja ajuizada contra a pessoa do superior hierárquico. Conflito conhecido para declarar competente o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Estado de São Paulo. (BRASIL, 2007a).

Em sentido similar:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL DECORRENTE DE RELAÇÃO DE TRABALHO. Pela exegese do art. 114 da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias sobre a indenização por danos moral quando decorrentes da relação de trabalho (Súmula 392 do TST). CARÊNCIA DA AÇÃO. Não restou demonstrada violação a dispositivo de lei. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. É inviável o reexame da prova nesta esfera recursal para aferição da consistência dos fatos indicados. Incide na espécie a orientação expressa na Súmula 126 do TST. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. A decisão proferida pelo Tribunal Regional encontra-se em sintonia com as Súmulas 219 e 329 e com a Orientação Jurisprudencial 304 da SDI-1 do TST. Recurso de Revista de que não se conhece.114 Constituição (BRASIL, 2009a).

Corroborando, ainda, a Súmula 392 do Tribunal Superior do Trabalho:

DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003) (BRASIL, 2013d)

Bem se sabe que a regra acima exposta admite exceções, quais sejam, nos casos em que envolver acidente do trabalho, que deverá ser proposto na Justiça Comum; e quando o trabalhador que se sujeitar a regime estatutário, caso em que a ação deverá ser proposta perante a justiça à qual se vincule o órgão em que ele atue como servidor.

Destaca-se que tal situação traz benefícios concretos ao trabalhador, porque geralmente os pedidos acerca da rescisão indireta do contrato de trabalho são cumulados e, se a competência fosse da Justiça Comum quanto ao dano moral, o trabalhador precisaria propor duas ações, uma em cada esfera do Judiciário, o que acabaria por ser um óbice ao acesso à justiça.

### 2.1.2 Rito processual

O rito processual da ação trabalhista sobre assédio moral no trabalho será o rito geral das ações trabalhistas. As principais particularidades surgem em outro momento, especialmente no que tange à produção de provas e formulação dos pedidos. Ainda assim, relembra-se neste tópico os principais pontos do rito trabalhista, notadamente à petição inicial.

Disciplina a Consolidação das Leis do Trabalho que:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior. (BRASIL, 2013e).

Vale ressaltar que não obstante a previsão do artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho, para a petição escrita devem ser aplicados de maneira subsidiária os requisitos de elaboração da petição inicial descritos no Código de Processo Civil, embora o próprio caráter acessível da Justiça do Trabalho dispense um rigor na exigência deles:

Art. 282. A petição inicial indicará:

I - o juiz ou tribunal, a que é dirigida;

II - os nomes, prenomes, estado civil, profissão, domicílio e residência do autor e do réu;

III - o fato e os fundamentos jurídicos do pedido;

IV - o pedido, com as suas especificações;

V - o valor da causa;

VI - as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados;

VII - o requerimento para a citação do réu.

Art. 283. A petição inicial será instruída com os documentos indispensáveis à propositura da ação. (BRASIL, 2013f)

A observância ao disposto nos diplomas acima transcritos serve para evitar eventual indeferimento da petição inicial, embora possa ser conferido prazo de 10 dias para emenda (artigo 284, CPC) (BRASIL, 2013f), inclusive para acréscimo dos documentos indispensáveis à propositura da ação, embora não se negue o tratamento mais flexível de tais requisitos na Justiça do Trabalho.

Nota-se que a possibilidade de aditamento à inicial deverá obedecer as normas previstas na legislação processual, como dito acima, observando-se o momento da entrega da defesa pelo reclamado no momento da realização da audiência. Neste caso, caberá ao magistrado suspender a audiência e marcar uma nova data, respeitando o prazo mínimo de cinco dias previsto no artigo 841 da CLT, desde que verificada alteração à reclamatória que necessite de apresentação de nova defesa pela parte, considerando as inclusões realizadas.

Para estabelecimento dos casos de indeferimento de petição inicial, também será utilizado o Código de Processo Civil:

Art. 295. A petição inicial será indeferida:

I - quando for inepta;

II - quando a parte for manifestamente ilegítima;

III - quando o autor carecer de interesse processual;

IV - quando o juiz verificar, desde logo, a decadência ou a prescrição (art. 219, § 5º);

V - quando o tipo de procedimento, escolhido pelo autor, não corresponder à natureza da causa, ou ao valor da ação; caso em que só não será indeferida, se puder adaptar-se ao tipo de procedimento legal;

VI - quando não atendidas as prescrições dos arts. 39, parágrafo único, primeira parte, e 284.

Parágrafo único. Considera-se inepta a petição inicial quando:

I - lhe faltar pedido ou causa de pedir;

II - da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão;

III - o pedido for juridicamente impossível;

IV - contiver pedidos incompatíveis entre si. (BRASIL, 2013f).

Ademais, complementa a súmula 263 do TST o seguinte:

PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer. (BRASIL, 2013d).

Nota-se que o pedido deve ser adequadamente fundamentado, a fim de que seja possível à reclamada exercer o seu pleno direito de resposta, em consonância com o princípio constitucional da defesa plena. No caso, a situação caracterizadora do assédio moral no espaço de trabalho deve ser descrita em detalhes, pois ela é o fundamento dos pedidos, que deverão ser determinados.

Na contestação, a defesa, por sua vez, deve ser manifestada de forma específica, com o extremo cuidado de não deixar passar nenhum pedido sem resposta, sob pena de presunção da veracidade dos fatos alegados (artigo 302, CPC) (BRASIL, 2013f). Além da contestação, é possível a apresentação de exceções e da reconvenção (artigo 297, CPC) (BRASIL, 2013f).

Os artigos 846 e 847 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem que a contestação será apresentada no momento da realização da audiência una, logo após a primeira tentativa de conciliação (BRASIL, 2013e), fugindo à regra do diploma civil que determina prazo de quinze dias para juntada em cartório da defesa da parte requerida.

Assim, a audiência una acaba subdividida da seguinte forma: de início o magistrado proporá a conciliação e, em caso de sucesso, lavrar-se-á o termo; posteriormente, nos casos em que não houver conciliação, apresentar-se-á a contestação, iniciando a instrução processual com o interrogatório dos litigantes, bem como oitiva das testemunhas das partes. Ao final, designa-se nova data para julgamento da ação ou profere-se a sentença na própria audiência. Via de regra, a decisão será apresentada posteriormente, em data marcada pelo magistrado ou mediante intimação das partes quando não for designada audiência de julgamento, tendo em vista a complexidade da maioria das ações trabalhistas, entre as quais se inclui a de apreciação de pedidos relativos à prática de assédio moral no trabalho.

### **2.1.3 Produção da prova**

No processo, a prova é voltada aos fatos da causa, devendo formar a convicção do juiz a respeito deles. Logo, o destinatário das provas é o juiz, que as

apreciará livremente, embora deva indicar os motivos que formaram seu convencimento na sentença.

Existem diversos meios pelos quais o assédio moral pode ser provado em juízo, iniciando com o interrogatório dos litigantes, oitiva das testemunhas, indícios e presunções, dentre outros modos legítimos e autorizados pela lei (PRATA, 2008, p. 421). Na verdade, todos os meios de prova legalmente aceitos podem ser utilizados, como menciona o artigo 332 do Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente: "todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa".

Uma questão que vem à tona quando o assunto é produção de provas se refere à utilização das provas obtidas por procedimento ilícito. Nesta linha, estabelece a Constituição Federal em seu artigo 5º, LVI: "são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos". Tal vedação volta-se à proteção de diversos bens jurídicos, notadamente, segurança jurídica e intimidade.

A doutrina apresenta uma distinção entre as provas obtidas ilicitamente e as alcançadas ilegitimamente, mencionando que viola direito material a prova ilícita, geralmente em fase pré-processual; ao passo que a ilegítima seria aquela obtida por ocasião da produção de prova no decorrer do processo (BARROS, 2009, p. 164). O importante é ter em mente que, se não forem preservados os requisitos previstos em lei para a produção da prova, esta não poderá ser considerada no processo. Tal regra vale para todas as ações que possam ser propostas, inclusive as trabalhistas que tenham por objeto o assédio moral.

Na verdade, a prova nas ações que tenham por objeto o assédio moral no espaço de trabalho se sujeita às mesmas limitações que o ordenamento jurídico prevê para a produção de provas em geral, inclusive em relação à prova do dano moral, como explica Felker (2010, p. 87):

Se é verdade que a vítima não necessita, em regra, provar o dano moral, e tão somente o nexo de causalidade e culpa do ofensor, certo é, também, que a parte se submete às regras comuns de apreciação às provas. De tal sorte que, se o ofendido pretender fazer prova com meios ilícitos, defesos em lei, poderá ter sua conduta, muitas vezes repelida pelo julgador.

As peculiaridades verificadas nos casos de assédio moral exigem do magistrado uma atenção especial na condução da audiência e consequente oitiva das testemunhas, pois apesar das limitações quanto à produção de provas serem as mesmas, trata-se de situações em que fica muito dificultada a prova, dependendo principalmente da atenção do magistrado à postura das partes no processo.

O interrogatório da vítima do assédio moral no trabalho é de extrema importância, tendo em vista que existe uma grande chance de que ela se expresse de maneira clara, segura e coerente quanto às torturas psicológicas sofridas, mas o comportamento das partes no decorrer do processo também é de suma importância para agregar força à alegações carreadas à inicial e trazer ao julgador a veracidade dos fatos (PRATA, 2008, p. 421).

Assim, perfeitamente admissível na legislação trabalhista a presunção como meio de prova, até porque a lei civil em vigor admite a sua utilização, como se extrai do já mencionado artigo 332 do Código de Processo Civil e do artigo 212 do Código Civil, com o seguinte teor:

Art. 212. Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:  
I - confissão;  
II - documento;  
III - testemunha;  
IV - presunção;  
V – perícia. (BRASIL, 2013f).

Não obstante, prevê o artigo 335 do Código de Processo Civil: "em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras da experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial" (BRASIL, 2013f).

A aplicação de presunções somente é limitada quando a lei expressamente determinar um meio de prova específico (PRATA, 2008, p. 424), logo, não havendo previsão expressa do rol de provas aceitas para os casos de assédio moral a presunção desponta como meio de prova cabível, ainda que sozinha não seja suficiente para gerar uma condenação. Nesse sentido, lembra-se que a presunção é aquilo que se extrai dos indícios que em conjunto proporcionam uma inferência passando a ser considerado causa ou efeito do fato probando.

Com efeito, o indício será preciso quando não houver dúvida quanto à existência de fato probante e grave quando relacionar-se maneira estreita entre o fato conhecido e o fato probando, tornando altamente provável que o último tenha ocorrido (PRATA, 2008, p. 427).

A prova do percurso vexatório é suficiente para fundamentar a razoável presunção acerca da existência do assédio moral. Exigir a prova direta do fim específico do agressor de isolar ou expulsar o trabalhador, *id est*, o dolo, seria o mesmo que, praticamente, denegar a proteção contra o acesso, dada a dificuldade intrínseca de se demonstrar um sentimento, um elemento subjetivo. (PRATA, 2008, p. 470).

Alguns indícios que são relevantes para se verificar a configuração do assédio moral são a observação do comportamento passado do agressor, a valoração dos fatos em conjunto e não de maneira isolada, a observação do comportamento da vítima e a presença ou ausência de coerência lógica entre os comportamentos dos agressores encarados em conjunto. Logo, não se busca uma prova plena da intenção do agressor, mas observa-se se suas atitudes podem ser justificadas no ambiente de trabalho. Outro aspecto que pode ser considerado é a complexidade ou ausência dela no depoimento das partes, por exemplo, a passividade plena do litigante recusando-se a recuperar e detalhar os fatos é um indício de que a prática do assédio moral ocorreu (PRATA, 2008, p. 429-431).

Sendo assim e considerando a dificuldade apresentada de produção robusta de provas capazes de garantir a efetivação e, por conseguinte, a punição das empresas, a melhor saída seria os magistrados aproveitarem-se dos indícios de provas carreados aos autos, levando em consideração principalmente que os meios de provas existentes não costumam ser suficientes para garantir o sucesso na demanda, até mesmo porque a reiteração das práticas de coação moral no ambiente de trabalho pelos empregadores é uma constante, não se compondo de um fato isolado, mas de diversos fatos eventuais constantes que pouco a pouco levaram à caracterização do assédio moral.

Outro recurso que pode ser utilizado para facilitar a prova do assédio moral é a prova emprestada, uma vez que é comum que as denúncias desta natureza não sejam apenas de um empregado, mas de vários deles. Assim, é possível utilizar as provas produzidas por outro empregado em ação trabalhista

diversa contra o mesmo empregador no sentido de comprovar a existência de assédio moral.

Na apreciação da prova, para a reparação de dano moral, o processo trabalhista se aproxima mais do processo penal, na consideração de conduta atual e pretérita do ofensor. Mesmo por fatos que não digam diretamente ao ofendido, o juiz poderá complementar o seu conhecimento pela prova de fatos semelhantes verificados na conduta do ofensor contra outros trabalhadores, especialmente a reincidência judicialmente existente. A prova indireta ou emprestada deverá ser considerada. Tal se verifica, por exemplo, na prova das constantes grosserias e ofensas proferidas comumente contra outros empregados, o assédio sexual à outras empregadas, a costumeira omissão no fornecimento dos equipamentos de segurança, entre outras hipóteses (FELKER, 2010, p. 86).

A prova emprestada vem ao processo na forma de prova documental, exigindo-se como requisito que a parte contra quem ela se volta tenha participado do contraditório no processo do qual foi extraída. Nesta linha, se comprovado que o empregador praticou assédio moral contra outros empregados mediante ofensas e grosserias em geral tem-se um indício de que o autor da ação está falando a verdade, o que ponderado com as demais provas produzidas pode comprovar a caracterização do assédio moral.

[...] o assédio moral no trabalho raramente se dá de forma evidente. Quase sempre o autor da coação busca atingir o flanco do laborista. Ele age de forma indireta por meio de exigências absurdas, de críticas destrutivas, comentários de duplo sentido, etc. Tudo isso de forma a confundir e solapar a integridade psicológica da vítima, que, com os nervos em frangalhos, começa a cometer erros sucessivos e até mesmo a agir contra os próprios valores morais. Por outras palavras, o coator induz a vítima a um suicídio profissional ora, isso se dá, na maioria dos casos, de forma lenta e progressiva, portanto, dificilmente um só ato isolado, testemunhado por todos, pode configurar o assédio moral (PRATA, 2008, p. 428).

Enfim, a preocupação quanto à utilização de meios alternativos, porém lícitos de prova, tem sede na discussão sobre o assédio moral no espaço de trabalho porque há uma dificuldade na produção de prova, notadamente quando se pretende a condenação por dano moral, razão pela qual muitas vezes os meios tradicionais se mostrarão insuficientes.

### 2.1.4 Ônus da prova

Dentre os mais variados ônus processuais como o direito de recorrer, contestar, a matéria probatória incumbe àquele que alega os fatos. No caso do assédio moral, a princípio, tem-se que a vítima precisa demonstrar a veracidade deste para não sofrer com o indeferimento do pleito indenizatório, embora exista posicionamento pela inversão do ônus.

A Consolidação das Leis do Trabalho determina em seu artigo 818 o seguinte: "a prova das alegações incumbe à parte que as fizer" (BRASIL, 2013e). Por sua vez, o Código de Processo Civil é mais claro em seu artigo 333: "O ônus da prova incumbe: I – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor" (BRASIL, 2013f).

Quando uma questão de fato se apresenta como irredutivelmente incerta no processo, o juiz poderá, teoricamente, deixar de resolvê-la ou então insistir em resolvê-la. Adotada a segunda postura, será possível: que o problema seja adiado por uma decisão provisória, que seja utilizado um meio mecânico de prova (como o duelo ou o juramento) ou então, o que parece mais adequado, empregar as regras de distribuição do ônus da prova. Trata-se do único critério equânime e racional. A premissa do ônus da prova é a de que a parte que deseje obter sucesso numa demanda judicial irá buscar de todas as formas convencer o magistrado. Assim, as partes não tem apenas o encargo de alegar, mas também de provar (ônus significa encargo). Faz-se uma distribuição porque não seria justo que apenas uma das partes tivesse o ônus. (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2003, p. 350).

Assim, a necessidade de regulação pelo sistema processual do ônus da prova minuciosamente decorre do princípio segundo o qual o juiz não pode se eximir de julgar, mesmo em caso de dúvida invencível. Então, a lei deverá prescrever qual das partes sofrerá as consequências da insuficiência probatória (SILVA, 2006, p. 327). A matéria merece destaque no tópico do assédio moral porque serão raras as situações em que a parte consiga provar plenamente a

ocorrência da prática, de forma que com frequência o julgador precisará recorrer às regras do ônus da prova.

Afinal, como já mencionado, há uma dificuldade probatória inerente aos casos de assédio moral no trabalho, embora tais práticas precisem ser apuradas e punidas com rigor diante das graves consequências geradas ao trabalhador e à própria empresa.

A desmotivação do trabalhador advinda com a prática do assédio moral no ambiente de trabalho acarreta uma piora em relação à doença já existente, bem como propicia o surgimento de novas doenças. Por outro lado, para a empresa tem-se a queda da produtividade e a qualidade dos serviços prestados, casos de acidente do trabalho e doenças ocupacionais, e também a rotatividade de empregados e o surgimento de demandas trabalhistas com o fito de obter uma indenização proporcional aos danos sofridos (PRATA, 2008, p. 432).

A vítima da coação, para alcançar o direito à devida reparação, precisa apresentar provas suficientemente capazes de demonstrar a existência do fato constitutivo do seu direito alegado em sede de inicial (PRATA, 2008, p. 432).

Há, sem dúvida, como reconhece a doutrina, dificuldade na produção da prova, a exemplo de Peli e Teixeira (2006, p. 103):

A bem verdade será necessário angariar provas dos atos lesivos e do dano verificado, além da comprovação do nexo de causalidade entre dano e o evento ilícito. Não se discute a extrema dificuldade de tal prova, posto que os danos da saúde mental podem decorrer de uma série de outros fatores. É preciso investigar até que ponto as condutas transformaram uma pessoa saudável em uma debilitada.

Reforça o entendimento jurisprudencial sobre a dificuldade de produção de provas da seguinte forma:

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. REPARAÇÃO. ONUS PROBANDI. É inegável a dificuldade da produção de prova quanto à ocorrência de assédio moral e sexual, e é exatamente em função desse fato irrecusável que, se vierem aos autos indícios reveladores da prática do aludido ilícito, a indenização por danos morais é medida que se impõe. Recurso Ordinário provido. (BRASIL, 2009b).

Assim, vários aspectos podem ser observados no que tange à configuração do assédio moral, exigindo a comprovação do ato lesionador, da culpabilidade do agente e do nexos causal (PAROSKI, 2010, p. 244), prova que é muito difícil para a suposta vítima de assédio moral. Tal dificuldade se intensifica se a pretensão é comprovar a ocorrência de dano moral.

Quando se trata de dano moral, é muito difícil, quiçá impossível, se provar que alguém sentiu-se atingido em sua honra subjetiva. Considerando que nem mesmo a própria vítima tem capacidade de medir exatamente a sua dor psicológica, nem estabelecer uma correlação precisa entre o agravo sofrido e as doenças psicossomáticas que venha a penar por causa dele. Por outras palavras, a prova da existência de dano moral se constitui em verdadeira *probatio diabolica*, como sói acontecer todas as vezes que pretende provar um sentimento (PRATA, 2008, p. 517).

A prova do dano moral é um assunto polêmico verificado na doutrina e jurisprudência, isso porque existe uma grande dificuldade na produção de provas dos fatos constitutivos do direito da vítima. Mostra-se relevante ao passo que, frente às agressões sofridas, muito vezes não se torna possível comprovar os efetivos prejuízos causados à classe trabalhadora.

Parte da doutrina entende que, diante da dificuldade de realização de provas que atestem a veracidade ou autenticidade de alguma humilhação sofrida no ambiente de trabalho, não haveria necessidade de comprovação do dano moral em juízo, eis que a força maior de produção de provas advém da oitiva de testemunhas, normalmente trabalhadores/colegas de trabalho, que temem sofrer represálias futuras. Há quem defenda também pela necessidade de se provar quais as consequências advindas do dano moral, para que seja possível apresentar a dimensão do sofrimento ao magistrado que, a partir daí, consiga quantificar e determinar uma justa compensação à vítima dos efeitos nocivos causados pelo ato praticado. Nesse ínterim, necessário se faz medir a extensão do dano, servindo de prova fundamental para fixar uma quantia necessária e justa à reparação do dano moral, em obediência ao artigo 944 do Código Civil. Quanto aos demais meios de provas necessários para gerar direito à indenização, como a prática do ato antijurídico, a culpabilidade do agente e o nexos de causalidade, todos elementos da responsabilidade civil, necessitam de provas diretas da sua ocorrência, sem o que não se viabiliza a reparação do dano (PAROSKI, 2010, p. 248 - 249).

Nota-se que o assédio moral deriva de algo imaterial ou ideal, de forma que a prova do dano moral não pode ser feita através dos mesmos meios utilizados para a comprovação do dano material:

Seria uma demasia, algo até impossível, exigir que a vítima comprove a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos, documentos ou perícia; não teria ela como demonstrar o descrédito, o repúdio ou o desprestígio através de meios probatórios tradicionais, o que acabaria por ensejar o retorno à fase da irreparabilidade do dano moral em razão de fatores instrumentais. (CAVALIERI FILHO, 2000, p. 79).

Os danos morais são aqueles que decorrem do próprio estado psicológico assumido pela vítima, ante as situações reais de pressão e ameaças visando causar danos à sua condição social conquistada ao longo dos anos de trabalho realizados em sua vida. Fato é que o dano moral caracteriza fato desonroso e ilegal praticado contra aquele trabalhador que sempre honrou com seus compromissos profissionais.

[...] em outras palavras, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum. (CAVALIERI FILHO, 2000, p. 79).

Destaca-se o entendimento jurisprudencial nesse sentido:

RECURSOS ORDINÁRIOS - 1. DO RECLAMADO. HORAS EXTRAS. O recorrente se detém nas críticas à falta de exatidão das declarações feitas pela testemunha apresentada pela autora quando o essencial, na decisão sobre a matéria, é o fundamento utilizado na sentença no sentido de que está incorreta a anotação das folhas de presença, irregularidade atestada inclusive pela terceira testemunha (arrolada pela empresa), segundo a qual "o ponto nem sempre refletia a jornada trabalhada naquele dia". Daí resultou, inclusive, a inversão do ônus da prova, nos termos do art. 333, II, do CPC. Recurso desprovido. 2. RECURSO DA AUTORA. ASSÉDIO MORAL. O testemunho da pessoa à qual são imputados os episódios de alegada agressão moral sistemática deve, no mínimo, ser visto com reservas, dada a evidente suspeição de autoria. De qualquer forma, objetivamente há de se considerar suficiente o valor probante extraído das declarações testemunhais cotejadas, para o fim de se reconhecer a ocorrência do indigitado procedimento assediante, assentado em três fatos destacáveis na denúncia da autora: a gerente dificultou a permissão para atendimento à sua filhinha de colo, atacada por grave alergia; ridicularizava-na frente de terceiros; e comunicou-lhe o despedimento segregando-a do

ambiente de trabalho. Recurso parcialmente provido.333IICPC (BRASIL, 2009c)

Sendo assim e considerando as situações apontadas acima, tem-se que em caso de inexistência de normas jurídicas particulares, aplicar-se-á como regra as experiências vividas e presenciadas pelos magistrados, de modo que utilizando o seu prudente arbítrio possa formar o seu livre convencimento do caso em específico, adotando, inclusive, critérios como o da presunção, em caso de ausência de provas robustas.

Em verdade, o instituto da produção de provas para a obtenção da reparação pelos danos causados à vítima é muito importante no contexto jurídico atual, lembrando que deve ser provada a continuidade da conduta abusiva do empregador ou do seu preposto, se for o caso, assim como a agressão psicológica prolongada no tempo, ferindo a dignidade do trabalhador, de modo a demonstrar o nexo de causalidade entre prática delitiva e o sofrimento experimentado pelo ofendido. Claro, provar isto não é nada fácil, principalmente pela vítima, que geralmente já é a parte hipossuficiente na relação trabalhista.

Inspira-nos grande preocupação o fato de que, na maioria dos casos, a jurisprudência não tem se mostrado sensível à gravidade do problema probatório quando se trata do assédio moral no trabalho, exigindo da vítima prova cabal e robusta, esquecendo que o *mobbing*, geralmente, ocorre por meio de uma discreta manipulação maliciosa, muitas vezes pouco perceptível pelos circunstantes, a ponto de deixar confusa a própria vítima, que chega a duvidar da sua competência e sua sanidade mental (PRATA, 2008, p. 435-436).

As exigências necessárias de provas incontestáveis de que houve perseguição moral inviabiliza os pedidos de indenização em sua grande maioria, que tem como maior fonte de provas a oitiva de testemunhas, as quais, via de regra, ainda estão trabalhando na empresa e não querem comprometer o seu emprego.

Nesta linha, explica Prata (2008, p. 439):

Por outras palavras, entendemos que é mister que a jurisprudência brasileira mantenha no campo da *teoria da prova do harcèlement moral au travail* a mesma visão progressiva que permitiu a rápida consagração deste instituto por nossos tribunais, antes mesmo de sua regulamentação pela

Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de tornar inviável, na prática, a sua efetivação judicial.

Deve-se levar em consideração o fato de que o direito fundamental à dignidade da pessoa humana encontra-se no topo das normas constitucionais e exige proteção imediata e eficaz, sendo que o apego à legislação processual pura e simplesmente não faz qualquer sentido.

Não obstante, surge forte corrente no sentido de permitir a inversão do ônus da prova no caso do assédio moral no espaço de trabalho, ou ao menos distribuir o ônus de uma forma dinâmica. Segundo Felker (2010, p. 85), "o ônus da prova em processos que envolvem compensação de danos morais, é matéria que tem suscitado muitas controvérsias, e se afigura, tenha sido equivocadamente tratado por muitas decisões oriundas de tribunais diversos do país".

Aliás, Felker (2010, p. 85), um dos defensores da inversão do ônus da prova, justifica seu raciocínio ao afirmar que é preciso questionar se a responsabilidade pela compensação do dano moral é contratual ou extracontratual, pois se for contratual deve se fundar no artigo 389 do Código Civil sendo o ônus da prova do devedor, isto é, do empregador, que deverá provar que não fez o que lhe é atribuído, cabendo ao autor apenas o contrato e o fato; mas se for extracontratual fundar-se-á nos artigos 186 e 187, combinados com o artigo 927, todos do Código Civil, baseando-se no ato ilícito, razão pela qual o ônus da prova é do credor, que geralmente é o empregado. Como, na opinião de Felker (2010, p. 85), o caso é de responsabilidade contratual, "o ato ilícito da conduta ofensiva caracteriza, na realidade, uma violação contratual que desloca o ônus da prova ao ofensor".

Quanto à mencionada possibilidade de inversão do ônus, explica a jurisprudência:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INVERSAO DO ÔNUS DA PROVA. POSSIBILIDADE. Prepondera na tipificação do assédio sexual a condição do agente de superior hierárquico da vítima. Em geral, não se praticam os atos configuradores de forma ostensiva. Ocorre, frequentemente, em lugar ermo, com a presença apenas do agente e da vítima. Portanto, não se mostra razoável exigir, em casos dessa natureza, que o assediado produza provas contundentes dos fatos alegados, mas deve ser analisada a verossimilhança da narrativa do autor. Recurso parcialmente provido. (BRASIL, 2007b)

Menos rigorosa que a teoria da inversão do ônus da prova, tem-se a teoria da carga dinâmica, que permite a redistribuição do ônus da prova pelo magistrado no exame do caso concreto decidindo quem tem maiores condições de provar um ou outro fato.

Independentemente da teoria adotada, tem-se que o excesso de rigores na apreciação da prova e na caracterização do ônus probante tem sido uma das maiores causas para a falta de efetividade das ações que têm por objeto o assédio moral no trabalho.

Neste sentido, a consideração da hipossuficiência probatória do trabalhador para comprovar a ocorrência dos fatos caracterizadores do assédio moral permite uma relativização do rigor da lei processual quanto ao ônus da prova, senão pela inversão, ao menos pela distribuição dinâmica da carga probatória.

Aduzem Medina e Wambier (2012, p. 25) que a intensa transformação da sociedade indicou que uma aplicação inflexível do artigo 333 do Código de Processo Civil não era mais viável. Daí se autorizar a sua exceção, permitindo a distribuição dinâmica do ônus da prova quando, presentes certas circunstâncias, uma das partes estiver em melhores condições de produzir a prova que a outra.

É inquestionável que o operário sofre em decorrência da própria ignorância, da falta de recursos e da dependência hierárquica em relação ao empregador. Ele tem grande dificuldade para pré-constituir a prova, bem como para produzi-la em juízo. Sensível a essa realidade, o direito pretoriano vem, pontualmente, criando presunções relativas em relação ao obreiro, de modo a abrandar o formalismo da lei em relação ao ônus da prova, invertendo a carga da prova contra o empregador, que possui maior facilidade para produzi-la, dada a determinação legal de manter certos documentos em seus arquivos, consoante o princípio da aptidão para a prova (PRATA, 2008, p. 441)

Portanto, a Justiça do Trabalho que costuma estar sempre à frente da Justiça Comum na absorção dos preceitos constitucionais e das premissas decorrentes da compreensão da realidade social tem o papel de adotar uma postura mais flexível quanto aos casos de assédio moral no espaço de trabalho, tornando efetivas as decisões judiciais nesta área de modo a coibir tais práticas.

### 2.1.5 Pedidos

Os pedidos constantes na petição inicial servem para limitar a defesa da parte contrária, assim como a decisão que será proferida pelo magistrado.

Os principais pedidos cabíveis nos casos de assédio moral são os de rescisão indireta do contrato de trabalho com os direitos dela decorrentes, bem como a condenação ao pagamento de indenização por dano moral sofrido e todos os direitos inerentes à relação de trabalho. Daí decorrem os seguintes cenários variados: 1) o trabalhador está no ambiente de trabalho e não quer mais permanecer, pois inviável a permanência naquele local, ensejando inclusive direito ao pedido de dano moral; 2) o trabalhador não está mais no local de trabalho e conseguiu resguardar os seus direitos, ou não teve garantido o pagamento dos direitos devidos, o que acontece nos pedidos de demissão ou por justa causa.

Na primeira hipótese, como mencionado, há situação em que o empregado está exercendo suas atividades, mas diante das situações de humilhações enfrentadas no ambiente de trabalho, não deseja mais continuar, acarretando no pedido de demissão, tendo em vista a situação insustentável vivida no local de trabalho.

O caso seguinte em que o trabalhador não se encontra mais no espaço laboral, permite elencar duas circunstâncias: aquela em que o empregado saiu da empresa sem direito, bem como quando obteve os direitos inerentes ao contrato de trabalho.

Quando verifica-se que o trabalhador efetuou o pedido de demissão, nota-se quão grande será o prejuízo causado, pois, na maioria das vezes, decorre de situações insustentáveis apresentadas no ambiente laboral, como humilhações e constrangimentos, acarretando ausência de recebimento de direitos trabalhistas, que faria *jus* caso tivesse sido procedida a dispensa sem justa causa.

A outra hipótese encontrada é a de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, cujo rol está previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. As causas decorrentes deste rol devem ser observadas de maneira especial e cautelosa, pois o ser humano tem manifestações diferentes pelas situações enfrentadas no ambiente de trabalho, principalmente no que se refere à

prática da coação moral sofrida no local de trabalho que pode desencadear diversas formas de reações. Desta forma, a causa apresentada como justa para a dispensa do empregado pode ser manifestada em virtude do assédio moral e os efeitos causados ao trabalhador no caso concreto.

Por outro lado, nos casos em que o empregado conseguiu garantir os direitos inerentes ao contrato de trabalho, muito embora tenha sofrido com o assédio moral, verifica-se ainda o seu direito à respectiva indenização pelo dano moral sofrido.

Em qualquer uma das hipóteses acima expostas, verifica-se a necessidade de pagamento de uma quantia a título de dano moral pelos sofrimentos, desgastes psicológicos causados à vítima no local de trabalho que impossibilitaram a continuação na prestação dos serviços.

Vale destacar acerca do rompimento do contrato de trabalho, tem-se que todo ato de despedida que seja permeado de discriminação concede ao empregado o direito à reintegração, assim como de obter todas as vantagens laborais que teriam sido adquiridas caso estivesse trabalhando. Não se pode perder de vista ainda a possibilidade do trabalhador de optar pelo pagamento da indenização, considerando a inviabilidade verificada na maioria das vezes com o retorno ao emprego. (PRATA, 2008, p. 305-308).

É preciso analisar com cautela a respeito da necessidade do pedido da reintegração do empregado e quais benefícios trariam à vítima com o retorno ao ambiente de trabalho. Isso porque com o término da relação empregatícia e possível condenação do empregador, compelindo-o à reintegração do obreiro aos quadros funcionais da empresa, bem como ao pagamento da respectiva indenização e verbas salariais devidas, não parece ser oportuna a determinação judicial, até porque corre um sério risco de sofrer novamente represálias no ambiente laboral.

Em verdade, a substituição da reintegração pela indenização compensatória representa a melhor saída ao caso concreto, como trilha o inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal, no qual se encontra arrimo para a condenação alternativa de indenização.

Não obstante, o pedido de dano moral é uma constante nas ações trabalhistas que versam sobre o assédio moral no espaço de trabalho, uma vez que

tal prática é um clássico exemplo de ofensa a uma das esferas da dignidade da pessoa humana sem caráter patrimonial.

Nas práticas de assédio moral é atingido um conjunto de valores imateriais e intangíveis que são valorados e protegidos pela ordem jurídica, a exemplo da vida, da saúde, da honra, da dignidade e da igualdade. Quando se fala em proteção do direito à saúde pretende-se abarcar não apenas a saúde física, mas também a psicológica, promovendo bem estar à paz e a tranquilidade ao trabalhador, tanto na sua vida privada quanto no espaço de trabalho. Quando a conduta de um agente viola a saúde e a integridade física e psicológica da pessoa, não há razão para afastar a reparabilidade do dano moral (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 101)

Em relação a estes dois pedidos mais usuais no tipo de ação trabalhista em estudo, duas questões merecem análise em separado: a possível aplicação de rescisão indireta do contrato de trabalho, com os direitos dela decorrentes, e a quantificação do dano moral.

## **2.2 Aplicação da Rescisão no Contrato de Trabalho**

Um dos pedidos que pode ser feito na ação que tem por objeto o assédio moral é o da rescisão indireta do contrato de trabalho. Tal pedido mostra-se necessário quando a vítima ainda está no exercício do seu trabalho ou então foi demitida sem os devidos direitos trabalhistas, até porque na hipótese em que já houve a dispensa e foram pagos corretamente os direitos aos quais fazia jus, não há razão para pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

No entanto, se ela ainda está trabalhando e não tem condições de continuar em virtude do assédio moral que vem sofrendo, ou deixou o trabalho por vontade própria (pedido de demissão) ou ainda se ocorreu a dispensa por justa causa e, em qualquer das circunstâncias restou caracterizado o assédio moral, o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho solucionará a situação.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma das formas de término do contrato de trabalho por decisão do empregado em razão da justa causa

praticada pelo empregador (MARTINS, 2007b, p. 370). O principal dispositivo que trata da questão é o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho:

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 bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 2013e).

Nesse ínterim, verificado o assédio moral no trabalho, justifica-se a rescisão indireta do trabalho, pois a vítima se vê diante de situação constrangedora que é responsável fundamental pela demissão. O enquadramento legal que deverá ser utilizado para fundamentar o pedido de indenização se encontra nas hipóteses previstas nas alíneas *c* e *e* do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo as quais há causa para rescisão indireta quando o empregador ou seus prepostos, contra ele ou seus familiares, praticar atos lesivos à honra e boa fama, bem como nos casos de perigo manifesto de mal considerável, respectivamente (PRATA, 2008, p. 58).

Em verdade, verifica-se mais comumente a hipótese de prática de atos lesivos que afetem a honra e boa fama da vítima ou familiares, até porque é daí que advêm os atos ilícitos mencionados. Ademais, a ideia de configuração e condenação nos casos de tentativa da prática do assédio moral ainda precisa de um estudo cuidadoso, não havendo ainda concretizado as humilhações propriamente ditas.

Impende observar as jurisprudências abaixo colacionadas acerca do cabimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, nas hipóteses de assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO  
Restando configurada nos autos conduta reprovável perpetrada por preposto da reclamada que, indubitavelmente, afrontou a dignidade psíquica do reclamante, inviabilizando o seu convívio saudável no ambiente de trabalho, faz jus o obreiro à rescisão indireta e à pretensa indenização por assédio moral. Saudável (BRASIL, 2012).

ASSÉDIO MORAL COMPROVADO- RESCISÃO INDIRETA - Configura-se a despedida indireta do contrato de trabalho quando o abalo psicológico, decorrente da conduta do empregador, altera substancialmente a vida pessoal e profissional do empregado, inculcando-lhe no espírito terror de tal monta que torna insuportável relação de emprego. (BRASIL, 2010a).

De outro lado, quando um empregado pratica assédio moral contra outro, incidem as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, que decorre de uma falta grave praticada pelo empregado por motivo devidamente evidenciado e de acordo com as hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (MARTINS, 2007b, p. 352-353):

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 2013e).

Notadamente, a atitude do empregado no âmbito do assédio moral que pode caracterizar justa causa é a descrita na alínea *b*, isto é, incontinência de conduta ou mau procedimento. A incontinência de conduta pode ser verificada quando o empregado apresenta desregramento no tocante à vida sexual, seja por meio de pornografia, libertinagem, deixando aflorar livremente na sua relação empregatícia frente aos companheiros de trabalho ou superiores. A outra situação constante no texto da lei se refere ao mau procedimento, que significa uma conduta irregular praticada pelo trabalhador que não pode ser enquadrado nas demais alíneas do artigo supracitado (MARTINS, 2007b, p. 359). Não se pode olvidar, ainda, a possibilidade de enquadramento nas alíneas *j* e *k*, consistentes na prática de ato lesivo contra a honra ou boa fama, ou mesmo ofensa física para o caso da segunda alínea, típicas práticas de assédio moral, sendo dirigidas ao empregador, aos superiores hierárquicos ou aos colegas de trabalho.

Com efeito, o empregado que viola seus deveres e obrigações, entre os quais o de não praticar assédio moral contra seus colegas de trabalho, pode ser demitido por justa causa.

Portanto, a rescisão do contrato de trabalho aparece no assunto assédio moral em dois aspectos: na modalidade indireta, como instrumento para que cesse a situação a qual a vítima foi submetida; na modalidade direta, como modo de retirar do ambiente de trabalho aquele funcionário que pratica assédio moral com relação aos demais.

### **2.3 Quantificação do Dano**

Há uma natural dificuldade em se quantificar tudo aquilo que não tenha valor. É justamente o que ocorre com o dano moral, o qual visa à reparação da violação a um bem jurídico inerente à dignidade da pessoa humana, porém, sem cunho patrimonial. Para fins de estudo do assédio moral, é importante avaliar como se quantificar o dano moral porque ele é o principal tipo de dano alegado nas ações trabalhistas que têm este objeto, nas quais usualmente é postulada indenização.

Gonçalves (2005, p. 586) entende:

O problema da quantificação do dano moral tem preocupado o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimativa. Enquanto o ressarcimento do dano material procura colocar a vítima no estado anterior, recompondo o patrimônio afetado mediante a aplicação da fórmula "danos emergentes-lucros cessantes", a reparação do dano moral objetiva apenas uma compensação, um consolo, sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema: a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.

Por isso mesmo, muitos chegaram a defender que como o dano moral não pode ser mensurado, ele não poderia ser reparado mediante indenização: se o objeto violado não tem valor patrimonial, como o dinheiro poderia repará-lo? No entanto, tal ideia caiu por terra.

É bem verdade que o dinheiro não paga o preço da dor, mas também não é menos verdade que enseja ao lesado, indiretamente, sensações outras, de euforia, capazes, portanto, de amenizar, pelo menos, a manifestação angustiante penosa, resultantes do dano moral perpetrado, demonstrando assim, seu efeito compensatório (FLORINDO, 1999, p. 189).

Sendo devida, cabe fundamentar a fixação da reparação por dano moral com base no princípio da razoabilidade assim, caberá ao julgador considerar um conjunto de fatores para estabelecer a justa reparação de acordo com a sua experiência e bom senso.

Tendo em vista que faltam parâmetros fixados em lei para quantificar a indenização por dano moral, é preciso olhar para o caso concreto de modo que a indenização tenha não só um caráter reparador e punitivo, mas seja proporcional à gravidade e extensão do pretense dano (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 103).

Quanto ao parâmetro de fixação do valor da reparação, é preciso que o valor não seja tão insignificante a ponto de não ser nenhum sacrifício para o ofensor e nem tão elevado para ser enriquecimento indevido do ofendido (FELKER, 2010, p. 91). Caberá ao magistrado se ater a estes padrões na quantificação do dano moral.

Quando tratamos de danos morais, não podemos esquecer que os reconhecimentos desses danos, sua extensão, sua abrangência, sua natureza, estão sujeitos à apreciação subjetiva do julgador, inclusive levando-se em conta a relatividade dos conceitos de honra, de dignidade, e na valoração das respectivas violações (FELKER, 2010, p. 97).

Por ser tão importante a subjetividade do julgador no estabelecimento do *quantum* do dano moral, a postura deste perante o instituto influencia muito no resultado da demanda. Um magistrado que não compreenda a finalidade e os critérios do dano moral pode estabelecer quantia insignificante, que em nada influenciará na postura do empregador e acabará por instituir nele o pensamento de que vale a pena praticar o assédio moral.

Por vezes, mesmo que o valor da indenização seja alto para a vítima, acaba por ser insuficiente para coibir atos semelhantes por parte da empresa, caso em que o magistrado não deve diminuir a condenação e sim dividir o valor, transferindo-o em parte para instituição beneficente ou FAT, caso em que a vítima não se beneficiaria indevidamente da situação (FELKER, 2010, p. 106).

Os entendimentos jurisprudenciais corroboram tal assertiva:

DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. QUANTIFICAÇÃO. Restando comprovada a ocorrência de ofensa do trabalhador decorrente de assédio moral perpetrado pela empresa e/ou seus prepostos, recai ao empregador o dever de reparar a vítima pelo dano moral suportado. Ademais não há que se falar em majoração ou mitigação quando o seu arbitramento se deu de forma razoável e proporcional à conduta ofensiva. (BRASIL, 2011a).

RECURSOS DA RECLAMANTE E DO RECLAMADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO SEU VALOR. A quantificação da indenização por dano moral deve dar-se em atendimento ao aspecto reparatório, cumprindo observar, ainda, o critério pedagógico e punitivo da sanção imposta. [...] (BRASIL, 2011b).

ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - QUANTIFICAÇÃO DO DANO. O Valor da indenização por danos morais, deve ser mensurado de acordo com a extensão do dano, evitando-se a desproporção excessiva entre a gravidade da culpa e o dano, art. 944, parágrafo único do Código Civil. (BRASIL, 2010b)

Nota-se que o juízo da equidade tem se mostrado a melhor saída no que se refere à aferição da quantia justa e necessária para punir o ofensor e recompensar os prejuízos suportados pela vítima do assédio.

## **2.4 Criminalização do Assédio Moral**

Até o momento, o assédio moral não encontra tipificação própria no âmbito penal, diferente do assédio sexual. Assim, uma discussão que desponta no Poder Legislativo brasileiro é a da inclusão de tipos específicos voltados a esta prática no ambiente de trabalho. Com efeito, os projetos de leis existentes no âmbito penal acerca do assédio moral visam acrescentar artigos ao Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho, os quais serão estudados à parte em tópico específico no capítulo seguinte.

Em verdade, como já foi estudado, falta legislação expressa sobre assédio moral no âmbito federal, existindo algumas menções em leis aprovadas nos âmbitos municipal e estadual que visam, via de regra, regulamentar o assédio moral no âmbito da administração pública. Nenhuma destas leis específicas tem fulcro criminal, aliás, voltam-se apenas ao comportamento ético do servidor público.

Por enquanto, pretende-se responder a dois questionamentos: se é necessária a tipificação específica para os casos de assédio moral e, se esta não for elaborada, se há prejuízo em aplicar outros tipos penais genéricos para não deixar o fato impune.

Quanto ao primeiro questionamento, desponta a preocupação inerente ao princípio da prevalência da mínima intervenção, considerando o Direito Penal como *ultima ratio* (NUCCI, 2011, p. 41), de maneira que somente deve ser elaborada lei penal específica quando isto se mostrar necessário para proteger de maneira adequada os bens jurídicos colocados em perigo, ainda que exista norma genérica que possa ser aplicada num raciocínio hermenêutico.

Neste sentido, defende Nucci (2011, p. 41):

[...] o Direito Penal não deve interferir em demasia na vida do indivíduo, retirando-lhe autonomia e liberdade. Afinal, a lei penal não deve ser vista como primeira opção (*prima ratio*) do legislador para compor conflitos existentes em sociedade e que, pelo atual estágio de desenvolvimento moral e ético da humanidade, sempre estarão presentes.

No caso do assédio moral no ambiente de trabalho, embora possa se afirmar que é possível utilizar tipos penais voltados à proteção dos bens jurídicos atingidos, especialmente no que diz respeito à honra e integridade física, independentemente da ofensa ocorrer dentro ou fora do espaço de trabalho, mostra-se relevante a criação de tipo próprio voltado apenas à proteção da dignidade do empregado no ambiente de trabalho, considerando os graves reflexos que as práticas de assédio moral têm provocado em todas as esferas da vida deste trabalhador. Prova de que o legislador reconhece esta necessidade é que ele já conferiu tipo específico ao assédio sexual, o qual se encontra ligado ao assédio moral enquanto espécie dele.

Com esses procedimentos a vítima entra em um processo destrutivo da auto-estima, da auto confiança, da saúde física e mental, no qual degrada seu estado geral cada vez mais, pois antes que tenha tempo de recuperar a condição anterior sofre um novo ataque. Com a destruição gradativa da sua auto confiança e da auto-estima, destrói-se também o seu instinto de preservação e sua capacidade por lutar por sobrevivência; dessa forma a vítima entra em processo patológico, muitos deles de natureza grave. Estudos na área da psicologia demonstram que esse ataque repetido abala a saúde psíquica do ser humano.

Nossa convicção é de que urgente necessidade de se enquadrar o assédio moral como crime, senão no enquadramento que estamos cotejando por analogia, fazê-lo em tipificação própria, tornando-o antijurídico e culpável (PELLI; TEIXEIRA, 2006, p. 119).

Estabelecido isto, responde-se ao segundo questionamento com a afirmação de que enquanto não for elaborado tipo penal específico as condutas de assédio moral não ficarão impunes, porque geralmente se enquadram num tipo previsto na legislação penal, como entendem Peli e Teixeira (2006, p. 116):

A conduta que tipifica o assédio moral pode ser enquadrada como conduta passível de apenamento, se considerarmos que o terrorismo psicológico, por se uma forma de agressão, pode resultar em lesões corporais leves ou grave, invalidez, distúrbios emocionais, morte e até levar ao suicídio (PELLI; TEIXEIRA, 2006, p. 116).

Prosegue Prata (2008, p. 60) explicando que no âmbito da legislação penal o assédio moral enquadra-se nos crimes contra a liberdade pessoal, nas modalidades de constrangimento ilegal ou ameaça, previstos no artigo 146 do Código Penal, admitindo ainda a situação de causa excludente de culpabilidade, nos casos em que a vítima se vê obrigada a praticar atos contrários à lei, frente a uma coação irresistível, conforme artigo 22 do mesmo diploma legal.

Continuando no raciocínio dos autores, sintetiza-se que geralmente o assédio moral atingirá bens jurídicos que são a honra e a integridade física e psicológica, enquadrando-se em tipos como os de injúria (artigo 140, CP), difamação, (artigo 139, CP), calúnia (artigo 138, CP), lesão corporal (artigo 129, CP) e constrangimento ilegal (artigo 146, CP), podendo nos casos mais graves, comprovado o dolo, encaixar-se no tipo de induzimento, instigação ou auxílio a suicídio (artigo 122, CP) (BRASIL, 2013f). No entanto, a possibilidade de utilização destes tipos não exclui a necessidade de elaboração de lei específica.

### **3 ASSÉDIO MORAL E A TUTELA CONSTITUCIONAL**

Desde o início do presente trabalho buscou-se fornecer informações que permitissem a formação de uma compreensão geral do instituto do assédio moral, tanto de cunho material quanto processual, abordando as falhas e os aspectos bem sucedidos deste na proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

O reconhecimento da existência do assédio moral no trabalho e o destaque conferido ao instituto nos últimos anos na seara trabalhista, aliado a aspectos como o reconhecimento de competência da Justiça do Trabalho para apreciar questões cujo objeto seja dano moral decorrente das relações de trabalho a partir da Constituição Federal de 1988, tem propiciado um cenário favorável à evolução do instituto, tornando-o mais efetivo.

A efetividade das decisões que tenham o assédio moral por objeto são um passo a mais na escala de efetivação dos direitos humanos consagrados no texto constitucional de 1988, esbarrando ainda em aspectos como dificuldade probatória, falha na tutela coletiva, ausência de regulamentação específica, falta de conscientização para uma melhor postura no ambiente de trabalho, entre outros.

O presente capítulo volta-se à compreensão destes aspectos falhos do instituto do assédio moral e à propositura de soluções, as quais tomam por base os fundamentos de direitos humanos consagrados constitucionalmente. Neste sentido, a consolidação de conceitos como direitos humanos de segunda dimensão, dignidade humana do trabalhador e promoção de um meio ambiente de trabalho saudável lançam bases para a aceitação de uma participação mais ativa dos entes sociais no processo de ampliação da proteção do assédio moral no trabalho.

#### **3.1 Reconstrução dos Direitos Humanos e Consolidação dos Direitos Sociais**

Com o processo de internacionalização dos Direitos Humanos estes foram reconstruídos, permitindo a consolidação das já esboçadas dimensões de

direitos humanos. Neste tópico pretende-se levantar os precedentes históricos deste processo, bem como apontar os principais dispositivos internacionais voltados à proteção do trabalhador.

### **3.1.1 Aspectos Históricos**

Todo direito que surge em sociedade é fruto de uma evolução social marcada por lutas em busca de que este seja considerado como tal, conferindo garantias à pessoa humana que irá usufruir dos benefícios por ele proporcionados. Sob o aspecto dos Direitos Humanos, destaca-se que desde os primórdios da sociedade é possível verificar a existência de correntes que defendiam a existência deles. Contudo, o reconhecimento formal dos Direitos Humanos demorou a acontecer.

A emergência dos Direitos Humanos está ancorada em uma complexa e contraditória herança: a tradição humanista, a recepção do direito romano, incorporado ao senso comum da sociedade europeia na Idade Média, a vivência jurídica dos comerciantes, a tradição cristã. São muitos os elementos envolvidos nessa origem. Por essa razão, é precário afirmar a ocorrência de um pensamento político ou jurídico que dê sustentação à emergência desses direitos. (COSTA, 2009, p. 28).

Desde a era anterior à existência de Cristo que é defendida a existência de uma esfera mínima de direitos de igualdade pertencentes ao indivíduo, bem como da necessidade de conferir proteção a estes direitos. Contudo, foi preciso percorrer um longo caminho para se chegar ao atual contexto de direitos humanos expressamente declarados.

É a partir do período axial que, pela primeira vez na História, o ser humano passa a ser considerado, em sua igualdade essencial, como ser dotado de liberdade e razão, não obstante as múltiplas diferenças de sexo, raça, religião ou costumes sociais. Lançavam-se assim, os fundamentos intelectuais para a compreensão da pessoa humana e para a afirmação da existência de direitos universais, porque a ela inerentes. [...] Foi durante o período axial da História, como se acaba de assinalar, que despontou a idéia (sic) de uma igualdade essencial entre todos os homens. Mas foram necessários vinte e cinco séculos para que a primeira organização internacional a englobar a quase-totalidade dos povos da Terra

proclamasse, na abertura de uma Declaração Universal dos Direitos Humanos, que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (COMPARATO, 2004, p. 11-12).

Nesta linha, destaca-se o surgimento do estoicismo, doutrina que se desenvolveu durante seis séculos, desde os últimos três séculos anteriores à era cristã até os primeiros três séculos desta era, mas que trouxe ideias que prevaleceram durante toda a Idade Média e mesmo além dela. O estoicismo organizou-se em torno de algumas ideias centrais, como a unidade moral do ser humano e a dignidade do homem, considerado filho de Zeus e possuidor, como consequência, de direitos inatos e iguais em todas as partes do mundo, não obstante as inúmeras diferenças individuais e grupais (COMPARATO, 2004, p. 16).

Assim, até 300 d.C. prevaleceram as ideias do estoicismo, iniciando-se a seguir o período medieval, predominantemente cristianista. O conceito fundamental desse período que contribuiu para a emergência dos Direitos Humanos foi o de esboço do princípio da igualdade entre os homens.

Com a concepção medieval de pessoa humana é que se iniciou um processo de elaboração em relação ao princípio da igualdade de todos, independentemente das diferenças existentes, seja de ordem biológica, seja de ordem cultural. Foi assim, então, que surgiu o conceito universal de direitos humanos, com base na igualdade essencial da pessoa (COMPARATO, 2004, p. 20). Isto foi essencial para que um dia se viesse a falar em direitos sociais, conferindo proteção especial ao trabalhador que, apesar de hipossuficiente, faria *jus* a um tratamento digno no espaço de trabalho.

Na Baixa Idade Média está o embrião dos Direitos Humanos, no qual despontou, antes de tudo, o valor da liberdade, sendo esta referente às liberdades específicas, em favor, principalmente, das classes superiores da sociedade, o clero e a nobreza, com algumas concessões ao povo. Contudo, a liberdade em benefício de todos, sem distinções de condição social, só veio a ser declarada ao final do século XVIII (COMPARATO, 2004, p. 45). Assim, nas origens dos Direitos Humanos não haveria fundamento para a proteção de direitos econômicos, sociais e culturais, que se fundam na premissa da igualdade material.

Nesta linha, destacam-se as primeiras declarações de direitos que serviram de instrumentos para estabelecer limitações à atuação do soberano.

Em 1215 foi elaborada a Magna Carta de João Sem Terra que, em sua abertura, expõe a noção de concessão do rei aos súditos, estabelece a existência de uma hierarquia social sem conceder poder absoluto ao soberano, prevê limites à imposição de tributos e ao confisco, constitui privilégios à burguesia e traz procedimentos de julgamento ao prever conceitos como o de devido processo legal, *habeas corpus* e júri. Não que a carta se assemelhe a uma declaração de direitos humanos, principalmente ao se considerar que poucos homens naquele período eram de fato livres, mas ela foi fundamental naquele contexto histórico de falta de limites ao soberano (AMARAL, 2006, p. 201-219).

No final do século XVII, as liberdades pessoais que se procuraram garantir pelo *habeas corpus* e pelo *Bill of Rights*, beneficiavam preferencialmente o clero e a nobreza. Por sua vez, a instituição-chave para a limitação do poder monárquico e para garantia das liberdades na sociedade civil foi o Parlamento e foi a partir do *Bill of Rights* britânico que surgiu a ideia de governo representativo, ainda que não do povo, mas pelo menos de suas camadas superiores (COMPARATO, 2004, p. 48).

Portanto, evidencia-se uma evolução histórica de afirmação dos direitos inerentes à pessoa humana. Contudo, nos períodos relacionados, em que pese a existência da afirmação de direitos, esta não abrangeu todos os membros da sociedade, prevalecendo a busca da igualdade entre todos como uma luta para os períodos seguintes.

Os dois movimentos históricos de maior importância para o processo de desenvolvimento dos Direitos Humanos em sua primeira dimensão foram a Independência Americana e a Revolução Francesa, nos quais foram elaborados documentos que declaravam expressamente a existência de direitos individuais mínimos de proteção à pessoa humana. Segundo Comparato (2004, p. 52), a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão e as Declarações de Direitos norte-americanas representaram a emancipação do indivíduo perante os grupos sociais aos quais ele sempre se submeteu: a família, o clã, as organizações religiosas. Assim, ambas as Revoluções proporcionaram a criação de documentos que enalteciam os direitos individuais da pessoa humana, relacionados à igualdade e à

propriedade, dando origem ao fundamento teórico da primeira dimensão de direitos humanos, constituindo o estopim para o processo de desencadeamento de declarações dos direitos e para o desenvolvimento das dimensões seguintes.

Enquanto na primeira dimensão de direitos humanos se falava em liberdade e igualdade formal, na segunda dimensão de direitos humanos, em que se enquadram os direitos de proteção do trabalhador, desenvolveu-se o conceito de igualdade material, mediante o reconhecimento de grupos vulneráveis que precisariam de proteção especial do Estado para conviver em sociedade de maneira digna.

Nesse linear, destaca-se a Revolução Industrial, que forneceu embasamento para a declaração dos Direitos Humanos de caráter econômico e social. A Revolução Industrial, que começou na Inglaterra, criou o sistema fabril, o que reformulou a vida de homens e mulheres pelo mundo todo, não só pelos avanços tecnológicos, mas notadamente por determinar o êxodo de milhões de pessoas do interior para as cidades. Os milhares de trabalhadores se sujeitavam a jornadas longas e desgastantes, sem falar nos ambientes insalubres e perigosos, aos quais se sujeitavam inclusive as crianças. Neste contexto, surgiu a consciência de classe, lançando-se base para uma árdua luta pelos direitos trabalhistas.

Bobbio (2004, p. 25) destaca que a dimensão de direitos humanos que surgiu em tal período se refere, basicamente, aos direitos sociais, que são efeito do ideário de liberdades políticas e sociais diversas, refletindo a busca do trabalhador por condições dignas de trabalho, remuneração adequada, educação e assistência social em caso de invalidez ou velhice, isto é, a busca da garantia pelo Estado de proteção à parte mais fraca da sociedade.

Assim, o movimento socialista, iniciado no século XIX, trouxe para a humanidade o reconhecimento dos direitos humanos com caráter social e econômico, cujo titular era o conjunto de grupos sociais pertencentes à classe miserável, marginalizada, entre os quais se encontrava a dos trabalhadores.

Desde aquela época percebeu-se que os conflitos de interesses são naturalmente verificados no local de trabalho, onde os trabalhadores querem trabalhar cada vez menos, ao passo que o empregador busca obter mais lucros optando por mão-de-obra mais barata, a fim de reduzir os custos, exigindo cada vez

mais produtividade (PRATA, 2008, p. 106-113). Neste sentido, o trabalhador acabava sendo tratado como uma máquina, um objeto.

O assalariado que é tratado como um robô responderá da mesma forma, como uma mera máquina, sem raciocínio nem vontade própria, que em nada contribui para a evolução tecnológica ou administrativa do empreendimento. Na corporação em que não se permite a crítica, a sugestão ou a discordância impede-se a oxigenação do pensamento. (PRATA, 2008, p. 108).

Nasceu, assim, o direito do trabalho, voltado à proteção da vítima do poder econômico, o trabalhador. Parte-se do princípio da hipossuficiência do trabalhador, que é o princípio da proteção e que gerou os princípios da primazia, da irreduzibilidade de vencimentos e outros. Nota-se que no campo destes direitos e dos demais direitos econômicos, sociais e culturais não basta uma postura do indivíduo: é preciso que o Estado interfira e controle o poder econômico.

Entre os documentos relevantes que merecem menção nesta esfera, destacam-se: Constituição do México de 1917, Constituição Alemã de Weimar de 1919 e Tratado de Versalhes de 1919, sendo que o último instituiu a Organização Internacional do Trabalho - OIT (que emitia convenções e recomendações) e pôs fim à Primeira Guerra Mundial.

Em seguida, durante o processo de internacionalização dos direitos humanos, todos os direitos mencionados neste tópico voltaram à tona, com ainda mais força, sem prejuízo da declaração de outros direitos humanos, em especial os referentes à dimensão da solidariedade entre os povos.

### **3.1.2 Proteção expressa dos direitos humanos do trabalhador**

A internacionalização dos direitos humanos teve início na segunda metade do século XIX e terminou com a Segunda Guerra Mundial. Houve manifestação em três grupos: direito humanitário (conjunto de leis e costumes da guerra, visando amenizar sofrimento das pessoas atingidas pela guerra, sendo que o primeiro documento normativo de caráter internacional foi a Convenção de

Genebra de 1864, que fundou em 1880 a Comissão Internacional da Cruz Vermelha); luta contra a escravidão (no Ato Geral da Conferência de Bruxelas de 1890 se estabeleceu, mesmo sem efetividade, as primeiras regras interestatais de repressão ao tráfico de escravos africanos); e a regulação dos direitos do trabalhador assalariado (que surgiu com a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919). Contudo, foi com a chegada da Segunda Guerra Mundial que a humanidade passou a compreender valor supremo da dignidade humana, afirmando historicamente os direitos humanos fundamentais (COMPARATO, 2004, p. 54)

Nesse sentido, Piovesan (2008, p. 321) destaca tal assertiva:

[...] a efetiva consolidação do Direito Internacional dos Direitos Humanos surge em meados do século XX, em decorrência da Segunda Guerra Mundial. Seu desenvolvimento pode ser atribuído às monstruosas violações de direitos humanos da era Hitler e à crença de que parte dessas violações poderiam ser prevenidas se um efetivo sistema de proteção internacional de direitos humanos existisse. Emerge a certeza de que a proteção dos direitos humanos não deve se reduzir ao âmbito reservado de um Estado, porque revela tema de legítimo interesse internacional.

Em 1945, foi promulgada a *Carta das Nações Unidas*, que deu origem à Organização das Nações Unidas (ONU), cuja principal finalidade é a de proteção universal dos direitos humanos, com a conseqüente busca pela paz mundial e a segurança nacional, sem prejuízo da responsabilização dos Estados em caso de violação dos direitos inerentes à pessoa humana, como a dignidade (PIOVESAN, 2008, p. 125-126).

Assim, a Organização das Nações Unidas surgiu para impulsionar um processo de internacionalização dos direitos humanos fundamentais, baseadas no ideário de necessidade de manutenção da paz e garantia de uma esfera mínima de proteção. Posteriormente ao seu surgimento, a Organização das Nações Unidas elaborou a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, a fim de demonstrar expressamente qual o verdadeiro sentido dos direitos humanos referidos na citada Carta. Referido documento, inclusive, abrange entre os direitos econômicos, sociais e culturais alguns direitos mínimos que devem ser conferidos ao trabalhador.

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Artigo XXV

1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social. (ONU, 2013a).

Por sua vez, também em 1991 foi promulgado o denominado Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais que enfoca em seu texto os direitos humanos chamados de 2ª Dimensão, tendo como objetivo tornar juridicamente vinculantes outros dispositivos da Declaração Universal de Direitos Humanos, referentes, em especial, à proteção das classes ou grupos sociais marginalizados com a realização de políticas públicas ou programas de ação governamental (princípio da solidariedade) e à limitação pelo Estado da autonomia privada conferindo direitos a outras classes (formação do direito social).

Em relação ao pacto em análise, comenta Piovesan (2008, p. 179):

[...] sob a ótica internacional, está definitivamente superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. Os direitos sociais, econômicos e culturais são autênticos e verdadeiros direitos fundamentais. [...] O Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em sua Recomendação Geral n. 12, realça as obrigações do Estado no campo dos direitos econômicos, sociais e culturais: respeitar, proteger e implementar. Quanto à obrigação de respeitar, obsta ao Estado que viole tais direitos. No que tange à obrigação de proteger, cabe ao Estado evitar e impedir que terceiros (atores não-estatais) violem estes direitos. Finalmente, a obrigação de implementar demanda do Estado a adoção de medidas voltadas à realização destes direitos.

Os principais direitos do trabalhador que fazem parte do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais se encontram descritos nos artigos 6º a 8º e 12, sendo o último o mais relevante para o objeto de estudo desta pesquisa, pois garante a saúde física e mental do trabalhador associando-a a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável:

#### Artigo 6º

1. Os Estados Partes do Presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
2. As medidas que cada Estado parte do presente pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

#### Artigo 7º

Os Estados Partes do presente pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
  - i) um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e receber a mesma remuneração que ele por trabalho igual;
  - ii) uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto.
- b) a segurança e a higiene no trabalho;
- c) igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.

#### Artigo 8º

1. Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir:
  - a) o direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeito somente ao regulamento da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
  - b) o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito desta de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;
  - c) o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;
  - d) o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública.

3. nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venha a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir - as garantias previstas na referida Convenção.

[...]

#### Artigo 12

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.

2. As medidas que os Estados partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:

a) a diminuição da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento são das crianças;

b) a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;

c) a prevenção e tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;

d) a criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade. (ONU, 2013b).

Seguindo o linear histórico, após o processo de internacionalização dos direitos humanos, iniciou-se um processo de regionalização dos mesmos, isto é, adaptação do conteúdo de cada uma das declarações de direitos até então proferidas a determinadas regiões do globo. Neste sentido, no âmbito interamericano, destaca-se a Convenção Americana de Direitos Humanos ou Pacto de São José da Costa Rica, assinada em 1969, entrando em vigor em 1978, na qual foi reproduzida a maior parte das declarações de direitos efetuadas na Declaração Universal de Direitos Humanos e nos dois principais pactos de direitos.

Quanto aos direitos do trabalhador, a Convenção não se estende tanto quanto os documentos anteriores, trazendo menção apenas sobre o desenvolvimento progressivo dos direitos econômicos, sociais e culturais:

#### Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo

Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (OEA, 2013).

Os direitos humanos ou direitos do homem traduzem aquilo que é inerente à própria condição humana, desvinculados das particularidades determinadas de indivíduos ou grupos. Os direitos fundamentais, por sua vez, são os direitos humanos positivados, notadamente na Constituição.

Nesse sentido, destaca Piovesan (1998, p. 53-54):

[...] no plano de proteção dos direitos humanos interagem o Direito internacional e o Direito interno, movidos pelas mesmas necessidades de proteção, prevalecendo as normas que melhor protejam o ser humano, tendo em vista que a primazia é da pessoa humana. Os direitos internacionais constantes dos tratados de direitos humanos apenas vêm a aprimorar e fortalecer, nunca a restringir ou debilitar, o grau de proteção dos direitos consagrados no plano normativo constitucional.

A constitucionalização dos direitos fundamentais é a melhor forma de se assegurar a verdadeira proteção contra possível violação de direitos. Por isso, geralmente, o que se verifica é a utilização dos textos declaratórios de direitos humanos para o estabelecimento de legislações internas. Exemplo clássico disso é a Constituição Federal de 1988, que repetiu de maneira praticamente integral o teor da Declaração Universal de Direitos Humanos. Assim, a Constituição brasileira de 1988 não só estabeleceu o marco jurídico da transição ao regime democrático, como também ampliou o campo dos direitos humanos fundamentais, notadamente em relação à proteção do trabalhador no espaço de trabalho.

### **3.2 A Dignidade da Pessoa Humana e os Valores Sociais do Trabalho na Constituição Federal de 1988**

O reconhecimento dos direitos fundamentais aconteceu de maneira universal pelos Estados que aderiram à Organização das Nações Unidas. O mais importante princípio previsto nesta declaração é a dignidade da pessoa humana, que se torna valor universal, sendo que o titular exclusivo de direitos é a pessoa. Quando a Constituição Federal consagra em seu artigo 1º, III a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil apenas está trazendo para o

ordenamento interno o valor de interpretação que é colocado como norte de todo o sistema jurídico internacional de proteção de direitos humanos.

Piovesan (2008, p. 137) ressalta:

A Declaração Universal de 1948 objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo, é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos iguais e inalienáveis [...]. A dignidade humana como fundamento dos direitos humanos e valor intrínseco à condição humana é concepção que posteriormente, viria a ser incorporada por todos os tratados e declarações de direitos humanos, que passaram a integrar o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Logo, a dignidade da pessoa humana, um dos princípios norte do ordenamento constitucional brasileiro, é muito mais que um princípio constitucional, mas um verdadeiro vetor para a aplicação do Direito no âmbito internacional e nacional, pois centraliza todos os bens jurídicos fundamentais que devem ser garantidos à pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 representou um marco na história brasileira por introduzir um novo período democrático, que institucionalizou os Direitos Humanos no Brasil, conferindo-lhes posição de destaque no ordenamento constitucional. Os direitos fundamentais são direitos humanos que foram positivados pelo constituinte, visando assegurar sua proteção também no âmbito interno. Nesta linha, a valorização do princípio da dignidade humana e dos direitos e garantias fundamentais elencados na Magna Carta formaram o alicerce para a construção do verdadeiro ideal de justiça proposto pelo constituinte.

Assim, o resgate às bases do Estado Democrático de Direito, fortalecendo a sociedade democrática foi um dos propósitos da Constituição Cidadã, que implantou ideais novos sobre os valores e princípios de direitos fundamentais, notadamente pela conferência de prioridade. Afinal, o respeito à dignidade da pessoa humana fortalece a própria democracia, de modo que representa o interesse do constituinte brasileiro em considerá-lo valor-fonte de todos os demais valores, incluindo-o no rol dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.

Portanto, mais do que guiar os direitos e garantias fundamentais, a dignidade da pessoa humana se estende por todo o texto constitucional, sendo

também fundamento dos direitos sociais e dos princípios da ordem social estabelecidos a seguir no texto constitucional.

Quanto aos direitos sociais, merecem destaque no artigo 7º direitos trabalhistas como o de "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos" e de "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", os quais voltam-se à proteção do trabalhador em exercício e em caso de eventual encerramento do vínculo quando não der causa a ele (BRASIL, 2013b). Não obstante, o trabalhador também faz *jus* aos direitos e garantias fundamentais previstos no artigo 5º, adaptando-os ao espaço de trabalho, notadamente, respeito à honra e à intimidade. Quanto à ordem social, desponta o artigo 193: "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais" (BRASIL, 2013b).

Com efeito, compõem a dignidade da pessoa humana inerente a todo e qualquer trabalhador o respeito aos direitos e garantias fundamentais no espaço de trabalho, bem como dos direitos sociais consagrados, tudo isto na busca de se promover uma ordem social em que predomine o bem-estar e a igualdade material.

O princípio da dignidade da pessoa humana trata de valor indisponível. Em contrapartida, tem-se que a relação entre empregado e empregador está sujeita à violação da dignidade da pessoa humana, considerando a exposição e sujeição do empregado às condições impostas por seu superior hierárquico. Nesse sentido, explica Prata (2008, p. 203):

Por isso mesmo não se pode esquecer que o *poder hierárquico* do empregador, decorrente do *poder de direção* da empresa – que, por sua vez, encontra fundamento no *princípio da livre iniciativa* e no *direito de propriedade* –, encontra limites no *princípio da dignidade da pessoa humana*, bem como no direito de *participação democrática da classe trabalhadora* nas decisões do empresário que lhe afetem diretamente. Isso sem se deslembrar do *princípio da função social da propriedade*, ou seja, a empresa não se destina tão-somente a enriquecer o empresário, sem nenhuma consideração com os *interesses da sociedade*, mais precisamente no que toca à *paz social*, oriunda de uma relação razoavelmente harmônica entre empresariado e o proletariado.

O princípio da dignidade da pessoa humana se mostra essencial para regular as relações de trabalho que se estabelecem criando uma natural hierarquia entre empregador e empregado, sem o qual pode ser gerado um desequilíbrio altamente prejudicial à consolidação de uma ordem social justa. Em práticas como o assédio moral isto fica ainda mais evidente.

O assédio moral no trabalho é uma figura cuja natureza jurídica demanda uma abordagem multidisciplinar face à sua própria importância. Trata-se a um só tempo de um *ataque ao direito fundamental da dignidade humana, de justa causa trabalhista, de ato ilícito* capaz de gerar direito à indenização em função da *responsabilidade civil* e até mesmo de um delito, como o *crime de constrangimento ilegal*, isso para não falar nas repercussões previdenciárias pelas complicações à saúde da vítima causadas, principalmente, pelo *transtorno do estresse pós-traumático*. Por outras palavras, o assédio moral no trabalho, assim como o assédio sexual, são institutos jurídicos muito recentes, carentes de uma regulamentação específica. (PRATA, 2008, p. 457).

Quando o assunto é o assédio moral no espaço de trabalho tem-se uma típica prática atentatória a esta buscada consolidação da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Nesta seara, os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana funcionam como ponte para transpor os hiatos do ordenamento, unindo preceitos constitucionais a artigos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil e do Código Penal, de forma que não se deixe impune o agressor nem muito menos desamparada a vítima (PRATA, 2008, p. 190).

Barros (2009, p. 25) reforça a necessidade de diálogo entre direitos sociais e direitos e garantias fundamentais para a compreensão do problema do assédio moral no trabalho em termos constitucionais:

A inserção do empregado no ambiente de trabalho não retira os direitos de personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. O empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, por certo sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. É inadmissível, entretanto, que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana. Como se vê, não é o fato de um empregado subordinar-se ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

Portanto, não se pode deixar de destacar a importância de que o princípio da dignidade da pessoa humana seja analisado em consonância com os valores fundamentais do ordenamento jurídico, tais como, a igualdade material, os direitos sociais, os direitos fundamentais e a livre iniciativa.

### **3.3 A Coletivização do Direito do Trabalho: Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável**

O Direito do Trabalho tem perdido nos últimos anos o viés individual e ganhado uma dimensão coletiva, notadamente pelo reconhecimento do conceito de meio ambiente do trabalho e pela atribuição de competências a órgãos como o Ministério Público do Trabalho. Tal contexto se mostra de grande importância na temática em estudo porque as práticas de assédio moral no trabalho são visivelmente contrárias à promoção de um meio ambiente de trabalho saudável, devendo ser combatidas.

#### **3.3.1 Direito do Trabalho e terceira dimensão de direitos humanos: meio ambiente do trabalho**

Nos últimos anos tem ganhado cada vez mais força a terceira dimensão de direitos humanos, cuja atenção se volta à promoção da fraternidade em diversas esferas da vida social. Com efeito, retira-se o foco do indivíduo e olha-se para o todo sem que se perca a sua individualidade.

Assim, ao lado dos direitos sociais, chamados de segunda geração, emergiram os chamados direitos de terceira geração, que constituem uma categoria ainda heterogênea e vaga, mas que concentra na reivindicação do direito de viver num ambiente saudável (BOBBIO, 2004, p. 25).

A proteção ambiental, abrangendo a preservação da natureza em todos os seus elementos essenciais à vida humana e à manutenção do equilíbrio ecológico, visa tutelar a qualidade do meio ambiente em função da

qualidade de vida, como uma forma de direito fundamental da pessoa humana. (SILVA, 2005, p. 58).

Neste sentido, do direito de convivência num ambiente saudável pouco a pouco surge um conceito de meio ambiente de trabalho saudável. Com efeito, liga-se a dignidade da pessoa humana ao espaço de trabalho não somente numa preocupação individual, mas voltada para todos os funcionários que juntos convivem neste ambiente.

Nesta linha, a relação entre a dignidade e trabalho fica evidente em alguns pontos da Constituição Federal de 1988, notadamente em seu artigo 1º, no qual são apresentados os fundamentos da República:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...] (BRASIL, 2013b).

Logo, a dignidade da pessoa humana, ao lado dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, é um fundamento da República, um valor guia para a compreensão de toda ordem social. Assim, consolidar valores sociais do trabalho em equilíbrio com a promoção da livre iniciativa significa respeitar a dignidade humana no ambiente de trabalho.

Não obstante, o artigo 193 trata da ordem social ao prever que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais" (BRASIL, 2013b), ao passo que o artigo 170 aprofunda questões sobre a ordem econômica, correlata à ordem social:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na *valorização do trabalho humano e na livre iniciativa*, tem por fim *assegurar a todos existência digna*, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VI - *defesa do meio ambiente*, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação [...] (BRASIL, 2012a).

Com efeito, o desempenho das atividades econômicas deve ser guiado pelo respeito à promoção de uma ordem social justa e que permita o bem-estar a todos, bem como à conservação do meio ambiente. Quanto ao direito ao meio ambiente em si, destaca-se o artigo 225 da Constituição Federal que preceitua:

Todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 2013b).

Nesse contexto de meio ambiente equilibrado, nos últimos anos tem despontado a ideia embutida de meio ambiente de trabalho, onde desenvolve-se toda a vida do trabalhador. Assim, ao empregador não basta garantir que suas atividades não ofendam o meio ambiente natural, pois é seu dever promover um meio ambiente saudável na medida de suas possibilidades e está dentro delas a criação de um espaço de trabalho que seja salutar para os seus empregados, tanto sob o aspecto físico quanto sob o mental.

Grande parte da vida do empregado se dá no local de trabalho diariamente, o que significa que a proteção a esse meio ambiente de trabalho busca garantir segurança e saúde na vida do trabalhador. Ademais, a garantia de um *habitat* laboral sadio resguarda não somente a vida do trabalhador e o seu bem-estar, como promove o aumento da produtividade, até porque as doenças ocupacionais, acidentes do trabalho, por exemplo, demandam um custo alto à empresa, que fica à mercê de demandas trabalhistas e rotatividade de empregados o que inviabiliza o empreendimento e desenvolvimento sadio do negócio.

A garantia de um meio ambiente de trabalho sadio permite o integral desenvolvimento da pessoa na sua dignidade, trazendo estreita relação com os direitos humanos, garantindo o direito à saúde e à vida. "E é como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade" (MELO, 2010, p. 69).

Nota-se que não haverá direito à vida, saúde, dignidade sem a qualidade de vida no ambiente de trabalho, de modo que indispensável garantir a

eficácia dos mandamentos constitucionais fundamentais que buscam promover esses valores.

Os empregadores devem buscar implementar condições adequadas de trabalho, de modo que protejam o meio ambiente laboral, isto é, a relação entre empregado/empregador deve acontecer de uma forma que garanta o respeito e cordialidade fundamentais para um ambiente de trabalho sadio.

A título de encerramento deste subtópico, merece destaque outro aspecto: como a terceira dimensão de Direitos Humanos está voltada à promoção dos direitos difusos e coletivos, notadamente os ambientais, o papel dos entes responsáveis pela defesa destes direitos se intensifica. Com efeito, um dos obstáculos à promoção do acesso à Justiça foi a criação de entidades competentes para buscarem a proteção de direitos difusos e coletivos.

Conforme Cappelletti e Garth (1998, p. 49-51) a segunda onda de acesso à Justiça voltou-se à superação do problema na representação dos interesses difusos, saindo da concepção tradicional de processo como algo restrito a apenas duas partes individualizadas e ocasionando o surgimento de novas instituições, como o Ministério Público.

Na esfera do Direito do Trabalho, tem-se o Ministério Público do Trabalho como uma das principais instituições com competência para buscar a efetivação de um meio ambiente de trabalho saudável, inclusive coibindo as práticas de assédio moral, tipicamente atentatórias a este conceito.

### **3.3.2 Meio ambiente do trabalho e assédio moral**

O princípio da dignidade da pessoa humana, como princípio fundamental, representa limite a todo e qualquer poder de direção da empresa e à livre iniciativa. Assim, o assédio moral afronta o princípio em discussão, pois trata inevitavelmente em relação ao desprezo e humilhação sofridos no local de trabalho. Em contrapartida a dignidade da pessoa humana garante a possibilidade de reparação dos danos morais sofridos.

Na verdade, essa ofensa ao empregado, afeta sensivelmente o *ambiente de trabalho*, contaminando todos os departamentos e demais setores e, evidentemente, trazendo uma desarmonia na relação, pois todos os trabalhadores sentem-se agredidos quando um de seus colegas é alvo de danos morais cometidos pelo empregador. O respeito por parte deste diante de seus empregados, nas palavras, no comportamento, nos atos, e até nos gestos, estabelece um relacionamento natural e saudável, não propiciando agressões e o desrespeito (FLORINDO, 1999, p. 223).

Sendo assim, a ocorrência do assédio moral dentro da empresa traz prejuízos concretos, atingindo não somente aquele que sofre a coação, mas principalmente os demais empregados que também convivem com tal situação.

O assédio moral no trabalho seria, assim, uma forma de *perseguição psicológica* por parte de um ou mais indivíduos, *no ambiente laboral*, em relação a um trabalhador ou a um grupo determinado de laboristas que se encontre em posição vulnerável. Isso, em geral, se dá de forma sutil, indireta, mas que, prolongada no tempo, invariavelmente, causa sérios danos à vítima, que muitas vezes se vê obrigada a se retirar do ambiente hostil. (PRATA, 2008, p. 44).

Vale lembrar que as práticas de assédio moral possuem determinados elementos caracterizadores sem os quais não se pode afirmar prejuízo ao meio ambiente de trabalho saudável.

Um aspecto importante a ser observado em relação ao assédio moral refere-se à fase pré-contratual que inclui o período da seleção e autoriza a indenização por danos morais nos casos em que houver atentados contra a honra do trabalhador, por ato ilícito extracontratual. A competência será da Justiça do Trabalho, ainda que a ofensa seja de natureza civil, sendo que o seu fundamento primordial será o princípio da boa-fé. (PRATA, 2008, p. 73-76).

A configuração do assédio moral no estágio pós-contratual é igualmente possível de se verificar, nos casos em que houver situações como anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho do empregado, denúncias caluniosas, boatos maliciosos, dentre outras coisas que afrontam a dignidade do trabalhador, representando nítida afronta à sua honra e imagem. (PRATA, 2008, p. 73-76).

O princípio da boa-fé deve permear o contrato de trabalho, de modo que após o término da relação, não perca qualquer tipo de situação que possibilite

e dificulte uma nova colocação no mercado. Tem-se uma única exceção, que se verifica nos casos em que houver prática de crime de ação pública, até porque indispensável a comunicação à autoridade competente. (PRATA, 2008, p. 73-76).

Como visto, o assédio moral no ambiente de trabalho acontece de maneira progressiva, iniciando com pequenas discussões, de modo que com o passar do tempo tome uma dimensão ainda mais acentuada de humilhações, isolamento do ofendido, ameaças verbais, omissões, dentre outras inúmeras formas de coação, que não encontra limite. O que se deve observar é se dentre as hipóteses verificadas no caso concreto, existiram atitudes hostis capazes de gerar efeitos prejudiciais continuados na vida laboral da vítima. (PRATA, 2008, p. 350-355).

Na equação do assédio moral, entram inúmeros componentes além do inato espírito de maldade e perversidade que anima muitos seres humanos, podendo ser enumerados a intolerância, a inveja, a arrogância, a soberba, a insegurança, o medo de perder o emprego, a função ou o posto, o terror em ver seu trabalho confrontado com colega de melhor preparo ou experiência, a desenfreada competitividade, a resistência ao novo ou ao tradicional. Componentes estes exasperados pelo regime socioeconômico que domina o mundo atual, com evidentes sintomas de desenfreada barbárie. (FELKER, 2010, p. 212).

A intenção de denegrir a imagem do empregado perante todos da empresa deve acontecer de maneira clara o suficiente para causar o isolamento, queda na produtividade, degradando o ambiente de trabalho a ponto de tornar insustentável a convivência harmoniosa do grupo de trabalhadores. (PRATA, 2008, p. 350-355).

A prática reiterada de atitudes hostis em certo período de tempo desestabiliza emocionalmente qualquer trabalhador que sofra a ofensa, abalando sua autoestima, não sendo possível encontrar estrutura psicológica suficientemente capaz de permanecer no local de trabalho. O assédio moral provoca uma série de reações ocasionando enfermidades que, somadas, deterioram aos poucos a qualidade de vida do trabalhador, que se vê desmotivado e pressionado diariamente no ambiente de trabalho. (PRATA, 2008, p. 350-374).

Um dos problemas enfrentados são os sintomas de ódio, revolta e desejo de vingança que vai sendo alimentado dia após dia, encetando reações

imediatas, sem raciocínio lógico, de modo que possa ocasionar contra-ataques nunca antes pensados (PRATA, 2008, p. 350-374).

Existem vários tipos de humilhações sofridas pela vítima de assédio podendo ter início com a simples designação de tarefas complexas e distintas das realizadas anteriormente, expondo o operário à situação vexatória, causando-lhe sensação de incompetência, como empreender serviços que não tenham qualquer utilidade (PRATA, 2008, p. 350-374).

[...] A conduta, denominada assédio moral, resta caracterizada como conduta capaz de violar e lesar a saúde e integridade psicológicas do ofendido; se restar demonstrado que houve ato capaz de infligir abalo moral, ofensa, à honra, à dignidade, entende-se como presentes os requisitos e pressuposto necessários para a reparação civil (PELLI; TEIXEIRA, 2006, p. 102)

Logo, nem todas as formas de agressões encontradas no ambiente de trabalho caracterizam assédio moral, haja vista que as rotineiras dificuldades de relacionamento interpessoal são inerentes à própria atividade de trabalho. No entanto, quando elas ocorrem, constituem verdadeira ofensa ao ideário de promoção de um meio ambiente de trabalho saudável.

### **3.4 O Papel dos Entes Sociais na Efetivação do Combate ao Assédio Moral no Trabalho**

Como visto, a busca pela efetivação do combate ao assédio moral no trabalho é uma constante, pois o instituto ainda se encontra em formação, com delineamento de diretrizes tanto perante o Judiciário quanto diante do Legislativo, seja na adoção de posicionamentos jurisprudenciais, seja na elaboração de projeto de leis específicas.

Em verdade, detecta-se a necessidade de uma ação conjunta de todos os entes envolvidos neste processo, tanto com fins preventivos quanto repressivos. Isto engloba tanto ações que partam das organizações que devem preservar os Direitos Humanos internacionalmente consolidados, até chegar naquelas tomadas

pelos empregadores. Em destaque, ainda, a necessidade de uma postura mais ativa do Ministério Público do Trabalho. Desta forma, será possível alcançar paulatinamente um combate mais efetivo do assédio moral no ambiente de trabalho.

### **3.4.1 Organização Internacional do Trabalho**

Criada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho, também conhecida como OIT é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas especializada nas questões do trabalho, baseada em argumentos humanitários, políticos e econômicos. Sua missão é promover o acesso a um trabalho produtivo, decente, em condições de liberdade, dignidade, segurança e equidade. Foi instituída como Liga das Nações após a assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial (OIT, 2013a).

Com o término da citada guerra mundial e nascimento das Organizações das Nações Unidas (ONU), cujo objetivo era manter a paz no mundo por meio do diálogo, a OIT se transforma em sua primeira agência especializada (OIT, 2013a).

A sua criação como parte do Tratado de Versalhes, fundou-se com o objetivo de promoção da paz universal e permanente, com base na ideia de justiça social. Dentre as agências constantes no Sistema das Nações Unidas, caracteriza-se como a única possuidora de estrutura tripartite, composta de representantes de governos e organizações de empregadores e trabalhadores (OIT, 2013a).

Tornou-se responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, como as convenções e recomendações. A decisão soberana de um país ratificada introduz a convenção ao seu ordenamento jurídico.

O Brasil fez parte dos membros fundadores da OIT, sendo que participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira reunião. Vale ressaltar que em nosso país, os tratados e convenções internacionais são considerados leis federais, a não ser que tratem de direitos humanos.

Neste sentido, com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004, que introduziu o §3º ao artigo 5º da Constituição Federal, os tratados internacionais

de direitos humanos foram equiparados às emendas constitucionais, desde que houvesse a aprovação do tratado em cada Casa do Congresso Nacional e obtivesse a votação em dois turnos e com três quintos dos votos dos respectivos membros. O referido dispositivo constitucional estabelece que: “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (BRASIL, 2013c). Logo, os tratados de direitos humanos que ingressarem no ordenamento jurídico brasileiro, versando sobre matéria de direitos humanos, irão passar por um processo de aprovação semelhante ao da emenda constitucional. Ao contrário dos tratados internacionais comuns, os que versarem sobre direitos humanos passarão a compor o ordenamento jurídico na qualidade de emenda constitucional, e não de lei ordinária. Controvérsia se estabelece no tocante aos tratados de direitos humanos que ingressaram no ordenamento antes da referida Emenda. No entendimento do Supremo Tribunal Federal, em decisão manifestada no caso da ilegalidade da prisão civil do depositário infiel, os tratados de direitos humanos têm status *supralegal*, ou seja, encontram-se acima das leis ordinárias, porém abaixo da Constituição Federal, quando não submetidos ao procedimento descrito pela Emenda Constitucional n. 45/2004, conforme teor da súmula vinculante n. 25 (BRASIL, 2013h).

As convenções têm natureza de tratado-lei, pois formulam regras, condições ou princípios de ordem geral, com o objetivo de promover relações internacionais, como normas gerais de ação. Por outro lado, a recomendação, como o próprio nome diz, funciona apenas como mera indicação, até porque não obteve número suficiente de adesões para transformá-la em convenção. Via de regra, apresenta-se como complemento às disposições constantes na Convenção da OIT, não criando direitos e obrigações. O fato é que tanto a convenção como a recomendação precisam ser aprovadas pela Conferência em duas sessões seguidas, realizadas em dois anos consecutivos, visando alcançar maior credibilidade e segurança (MARTINS, 2007b, p. 72-73).

Entre os anos de 1919 e 1939 foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações. No entanto, a eclosão da Segunda Guerra Mundial interrompeu temporariamente esse processo (OIT, 2013a).

O Tratado de Versalhes, além de criar a OIT, regulava a paz com a Alemanha e criava a Liga das Nações, dividido em 5 capítulos: Pacto da Sociedade das Nações, cláusulas de segurança, cláusulas territoriais, cláusulas financeiras e econômicas, cláusulas diversas. Referido tratado foi um dos principais motivos para a instituição do regime nazista alemão, já que a Alemanha nunca se conformou por ter sido obrigada a assinar uma confissão de culpa e a se sujeitar ao pagamento de uma vultosa indenização. Após o final da 2ª Guerra Mundial percebeu-se que o objetivo da Liga das Nações não tinha sido atingido e a organização estava fadada ao fracasso. Então, o Tratado continuou vigorando apenas com relação à OIT. (MELO, 2000, p. 609).

Em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia, que se tornou, desde então, a carta de princípios e objetivos da OIT, servindo de referência para a Carta das Nações Unidas (1946) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). A ideia principal reforçada era de que o princípio da paz permanente só pode estar baseado na justiça social. Outros pontos fundamentais que constituem até hoje valores e princípios básicos da Organização Internacional do Trabalho são: o trabalho é a fonte da dignidade; o trabalho não é uma mercadoria; a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (OIT, 2013a).

A palavra chave da OIT é o trabalho decente, cujos principais objetivos são: o respeito aos direitos no trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Nascimento (2009b) trata das principais políticas da Organização Internacional do Trabalho no combate ao assédio moral:

Inicialmente, cumpre mencionar que a Convenção n. 155, de 1981, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre

segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto federal 1.254/94, estabelece em seu artigo 3º que o termo "saúde", com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho."

Logo, como o assédio moral coletivo causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores, evidente que a mencionada convenção tem o objetivo de evitar que essa prática se desenvolva nos locais de trabalho.

Ademais, a OIT também defende o direito do trabalhador ao "trabalho decente". A entidade conceitua trabalho decente como "um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho".

Verifica-se, assim, que a OIT, ao defender o trabalho produtivo e em condições de liberdade, equidade e segurança a todos os trabalhadores, repudia a ideia do assédio moral coletivo que constitui um dos fatores prejudiciais à ideia do trabalho decente.

Além disso, de acordo com a Organização Mundial de Saúde, o crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho será uma das principais características do próximo século. Milhares de trabalhadores serão afastados de seus postos de trabalho em virtude do impacto do estresse no ambiente de trabalho e da "Síndrome do Burn out", oriundos de um mundo do trabalho em crise.

Pelo levantamento da autora percebe-se que embora não exista um tratado internacional específico voltado ao combate do assédio moral, são encontradas menções a respeito tanto em convenções quanto em diretrizes políticas adotadas pela organização. Neste linear de raciocínio, não se pode deixar de mencionar a Convenção n. 111, de 25 de junho de 1958, da Organização Internacional do Trabalho, a qual veda qualquer espécie de discriminação em matéria de emprego e profissão, destacando-se os conceitos do §1º do artigo 1º:

- a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (OIT, 2013b).

Percebe-se que o assédio moral consiste numa clássica prática discriminatória do trabalhador, que deve ser combatida, consoante ao entendimento

consolidado pela própria Organização Internacional do Trabalho, o qual cabe ser seguido por todos os seus Estados-membros.

### 3.4.2 Poder Legislativo brasileiro

O Poder Legislativo brasileiro tem um papel de destaque na atividade de efetivação da punição pelas práticas de assédio moral, já que falta lei específica a respeito tanto no âmbito trabalhista quanto no criminal. Por enquanto, a ausência de regulamentação específica tem sido suprida com as regras gerais do ordenamento jurídico, bem como com raciocínios de ponderação de direitos fundamentais, numa nova hermenêutica constitucional.

Na medida que a legislação ordinária trabalhista torna-se *ancilosada* pela falta de uma reforma capaz de adaptá-la às exigências socioeconômicas atuais, cresce a importância da *atividade criativa do juiz*, no sentido de *colmatar as lacunas*, existentes, lançando mão dos instrumentos que o sistema jurídico lhe oferece. Por outras palavras, o sistema jurídico fornece *regras e princípios* – mormente os direitos fundamentais – capazes de solucionar a questão do *mobbing*. (PRATA, 2008, p. 59).

Com efeito, ainda há receio dos magistrados em utilizar raciocínios de ponderação de direitos fundamentais, prevalecendo o apego à legislação comum infraconstitucional, principalmente a processual em relação às regras sobre a produção de provas. Neste contexto, abre-se espaço para a denegação da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, como entende Prata (2008, p. 438):

[...] o direito fundamental à dignidade da pessoa humana (violado pelo *mobber*) situa-se no topo das normas constitucionais e, por conseguinte, exige proteção imediata e eficaz, que não se pode deixar enredar no apego irrefletido a fria letra da legislação processual ordinária, sob pena de denegação reflexa do direito constitucional à dignidade (PRATA, 2008, p. 438).

Por isso, pode-se afirmar que existem aspectos da legislação que devem ser corrigidos, suprimindo as lacunas necessárias ao devido combate ao

assédio moral de forma a ampliar a proteção do trabalhador. Embora a elaboração de lei específica não seja uma solução suficiente para a efetivação da punição por práticas de assédio moral, pode ser um caminho para a amenização desta falta de efetividade.

Dado o número expressivo de comportamentos capazes de gerar esse tipo de violência psíquica (o assédio moral), podemos afirmar que não existe nenhuma empresa e nenhum de seus integrantes que estejam isentos do risco de incorrer nesta prática reprovável. Portanto, apesar de, em geral, o assediador ser um perverso, todos nós poderemos nos enquadrar no tipo legal quando nos deixamos vencer pelo ódio, pela vaidade excessiva ou pela tentação de impor nossas opiniões, como senhores absolutos de verdade. E para conter essa tentação deve-se deixar claro, na legislação, para todos, os membros de uma empresa ou órgão público, independentemente de hierarquia, que as suas ações têm como limite as normas de respeito e de comportamento ético, com relação a todas as pessoas que ali labutam, cuja alma é um bem jurídico que se impõe tutelar (BARROS, 2009, p. 198).

A norma específica voltada à regulamentação do assédio moral deve ter em vista a consolidação da dignidade no ambiente de trabalho, voltando-se não só à repressão, mas também à prevenção. Paulatinamente será possível consolidar no espaço de trabalho a confiança e o sentimento de contribuição nos trabalhadores, o que será benéfico ao próprio empregador.

Um norma bem redigida e bem implementada ajudará na *prevenção* do assédio. E quando este ocorrer será mais fácil *identificá-lo* e saber quais as medidas a serem adotadas. Isso *restaurará a confiança* dos funcionários de que seus interesses estão sendo levados em conta e ainda *facilitará a defesa da empresa no tribunal*. Uma boa diretriz empresarial contra o assédio moral no trabalho contribui para *evitar ações judiciais* e *reduzir os custos* potenciais com o aumento do *absenteísmo*, alta rotatividade de mão-de-obra, elevados níveis de enfermidades e baixa produtividade. Isso para não falar do tempo desperdiçado em lidar com as alegações de assédio. (PRATA, 2008, p. 409).

Nesta seara, despontam algumas iniciativas no âmbito do Poder Legislativo consistente na elaboração de Projetos de Lei, entre os quais se destacam os seguintes:

O Projeto de Lei n. 4742/2001 visa acrescentar o artigo 146-A ao Código Penal Brasileiro, que institui o crime de assédio moral no trabalho, com o

seguinte teor: "Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral" (BRASIL, 2013h). No entanto, foi apresentado substitutivo ao projeto por se entender que, embora fosse importante estabelecer um tipo penal específico para a prática, a localização e o conteúdo estava falho. Referido substitutivo sugeria a inclusão do artigo 136-A, com o seguinte teor: "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" (BRASIL, 2013h).

Em verdade, o artigo 146-A seria uma variante do crime de constrangimento ilegal, incluindo-o no rol do capítulo dos crimes contra a liberdade pessoal, em complemento ao que dispõe o artigo 146 do Código Penal sobre constrangimento ilegal: "Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda [...]" (BRASIL, 2013c).

Nota-se que esse dispositivo legal apresenta ideia semelhante à contida no projeto de lei que visa regulamentar a coação moral no espaço de trabalho, de modo que desponta aos poucos a intenção do legislador em resguardar a liberdade pessoal do empregado. No entanto, a proposta do artigo 136-A parece melhor localizada na sistemática do Código Penal, bem como delineada mais adequadamente em termos de fechamento de tipo.

Como já mencionado anteriormente, ainda que sem previsão legal específica acerca do tema em questão, existem diversas leis no âmbito municipal, estadual e federal que visam coibir tal prática nas relações de trabalho, aplicadas aos servidores públicos.

Importante destacar também os projetos que tramitam no Congresso Nacional acerca do assédio moral, sendo que, dentre eles, destaca-se o Projeto de Lei n. 2369/2003, que encontra-se apensado ao Projeto de Lei n. 6757/2010:

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência. § 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 483. [...] h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções. [...]

§ 3º Nas hipóteses das alíneas 'd', 'g' e 'h', poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo".

"Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador". (BRASIL, 2013i).

Nota-se que tais projetos apresentam as definições de assédio moral, sendo inadmissível a prática deste, apontando o dever de indenizar, estabelecendo as medidas preventivas e multas. Ou seja, as situações de coação moral verificadas no ambiente de trabalho passariam a ter disciplina específica na seara trabalhista, com repressão fixada em legislação própria, contribuindo para o desenvolvimento do trabalho em ambiente sadio e equilibrado.

Pode-se considerar um avanço na legislação brasileira a apresentação de projetos de lei com propósitos tão importantes, muito embora ainda sem efeitos

no ordenamento jurídico, mas que em breve darão destino certo e eficaz no combate à prática do assédio moral no local de trabalho.

### **3.4.3 Poder Judiciário brasileiro**

O papel do juiz no julgamento dos casos que envolvem coação moral é muito importante, pois, independentemente de normas claras a respeito, ele não pode se eximir de dar uma resposta e deve, para tanto, utilizar-se das normas gerais do ordenamento sem perder de vista a utilização do raciocínio hermenêutico que permita dar efetividade às punições por práticas de assédio moral.

A aplicação da justiça remete às questões atinentes ao assédio moral no trabalho, até porque a legislação brasileira deveria reprimir tais condutas, de modo a facilitar a fixação de uma indenização capaz de mitigar o sofrimento da vítima e, ao mesmo tempo, desestimular a prática da humilhação (PRATA, 2008, p. 98). Não obstante questões sobre definição da quantia indenizável, a maior barreira no âmbito do Judiciário nas ações trabalhistas que versam sobre assédio moral consiste na dificuldade probatória da suposta vítima, a qual, se desprezada, utilizando-se friamente as regras do ônus da prova, tende a gerar ausência de efetividade da maioria destas ações.

Daí se afirmar que o magistrado, ao decidir processos sobre assédio moral, deve adotar uma postura ativa:

Ao juiz, no processo trabalhista que trata de dano moral, caberá um papel muito mais ativo na condução da prova, em busca da verdade real. A dignidade do processo da justiça e a busca da verdade real impõe-lhe uma amplitude muito maior na iniciativa probatória e, mais do que uma possibilidade, será uma necessidade não se omitir em permitir e, mais, em determinar qualquer prova necessária para prolatar uma sentença que assegure a defesa dos princípios que regem o respeito à personalidade do ofendido, pois essa não se resume ao bem privado a resguardar, mas de defesa da ordem pública (FELKER, 2010, p. 88).

Assim, ao magistrado nas ações trabalhistas que tenham por objeto o assédio moral cabe ter sensibilidade para compreender as dificuldades probatórias e

para visualizar a situação delicada em que a suposta vítima é colocada. Não significa desrespeitar as regras processuais, mas encontrar um ponto de equilíbrio entre o respeito às formalidades processuais e a necessidade de consolidação do valor da dignidade da pessoa humana no espaço de trabalho.

[...] a prova de algumas condutas configuradoras de assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que a conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. [...] a experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções (BARROS, 2009, p. 197-198).

Estabelecida a premissa de que a efetividade das ações que versem sobre o assédio moral no trabalho, punindo de maneira justa os empregadores que incidam em tal prática, depende de uma postura ativa do magistrado, remonta-se ao colacionado entendimento jurisprudencial no capítulo 2, quando da abordagem de questões sobre inversão do ônus da prova e avaliação das provas produzidas, pelo qual predomina o conservadorismo e o apego à legislação infraconstitucional.

#### **3.4.4 Ministério Público do Trabalho**

O Ministério Público do Trabalho tem atuado de maneira relevante no Brasil ouvindo o clamor dos trabalhadores e levando-o aos empregadores notadamente mediante assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta e eventual ajuizamento de ação civil pública, consoante à sua competência definida na Constituição Federal:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

[...]

Art. 128. O Ministério Público abrange:

I - o Ministério Público da União, que compreende: [...]

b) o Ministério Público do Trabalho;

[...]

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: [...]

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; [...]

VI - expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva; [...]

IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

[...] (BRASIL, 2013b).

Cabe ao Ministério Público do Trabalho zelar pelos interesses difusos e coletivos e, no caso do Ministério Público do Trabalho, zelar por tais interesses no âmbito do espaço de trabalho, notadamente promovendo um meio ambiente de trabalho salutar.

O MPT trabalha com vista a coibir o abuso de poder pelo empregador e contra ofensa de direitos coletivos e difusos, quando há abuso do exercício regular de direito pelo empregador no uso de seu poder diretivo ou disciplinar.

A atuação do MPT tem sido noticiada, tanto na atuação pela mediação na solução de conflitos entre as partes, como na proposição de ações civis públicas, no que diz respeito ao assédio moral no ambiente de trabalho. Essa atuação de levar as empresas a uma reflexão mais efetiva sobre a existência do problema, bem como, no tocante a assumirem o compromisso de resgate da dignidade humana do trabalhador por meio da adoção de medidas para inibir e combater esse tipo de violência (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 132-133).

A atuação do Ministério Público do Trabalho é extremamente importante para combater o assédio moral no ambiente de trabalho. A sua cessação pode advir da atuação deste junto à empresa, notadamente pela assinatura de termos de ajustamento de conduta, ou por meio do ajuizamento de Ação Civil Pública (FELKER, 2010, p. 243).

Neste sentido, o conteúdo do termo de ajustamento de conduta pode envolver promoção de campanhas periódicas esclarecendo malefícios à saúde e à vida da vítima de assédio moral, manifestação de desacordo com práticas desta natureza, efetivação ou criação de mecanismos de recebimento e avaliação das reclamações dos empregados, acompanhamento periódico das atitudes de pessoas acusadas de práticas de assédio moral, compromisso de prestar informações ao

órgão quando solicitadas e compromisso de impor penas aos empregados que pratiquem assédio moral (PELLI; TEIXEIRA, 2006, p. 133).

A atuação do MPT pode ter o condão de sensibilizar as empresas para efetiva necessidade de se combater de forma efetiva a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como fazer com que tais programas não tenham natureza apenas perfunctória, mas realmente eduquem as partes sobre o tema (PELLI; TEIXEIRA, 2006, p. 139).

No âmbito da ação civil pública, uma possibilidade é a propositura de ação que pretenda indenização por dano moral coletivo decorrente da prática de assédio moral. Como não há legislação específica trabalhista a respeito do dano moral coletivo, a questão é enfrentada tendo em vista os valores da dignidade do homem, dos princípios gerais do direito, do amparo constitucional que consagra o Estado Democrático e o valor social do trabalho e dos subsídios da legislação comum, notadamente Código de Defesa do Consumidor e Lei de Ação Civil Pública. Com efeito, o sujeito passivo é a coletividade, pois a ela pertencem os valores que são atingidos pelo ilícito. Em outras palavras, a coletividade que fica exposta a ilicitude de determinadas pessoas que ofendem a ordem social. Por isso, os Tribunais do Trabalho já têm reconhecido a incidência de dano moral coletivo (FELKER, 2010, p. 45).

Podem ser consideradas situações que ensejam dano moral coletivo o assédio moral destinado a forçar os trabalhadores a pedirem demissão e a prática ou estímulo de condutas para ridicularização e humilhação de empregados (FELKER, 2010, p. 49).

Destaca-se que a propositura de ação coletiva não impede a propositura de ação individual por parte do trabalhador que foi vítima do assédio. Por isso, podem surgir duas situações: a) o trabalhador prosseguir na ação individual e ficar excluído da extensão subjetiva do julgamento da ação coletiva; b) pedir a suspensão da ação individual e obter os efeitos da ação coletiva, podendo prosseguir com a ação individual se o julgamento da ação coletiva não for satisfatório aos seus interesses (FELKER, 2010, p. 49).

Não se pode perder de vista que o Ministério Público do Trabalho pode desempenhar um papel relevante, principalmente de caráter preventivo, no combate

às práticas de assédio moral no espaço de trabalho. Quanto mais ativa for sua participação, melhores as chances de que isto aconteça.

### **3.4.5 Empregador**

O empregador deve planejar e organizar o trabalho de modo a prevenir, na medida do possível, a vitimização do empregado, isto é, evitando que o meio ambiente de trabalho se torne um espaço prejudicial aos trabalhadores, principalmente impedindo que eles sejam vítimas de assédio moral. Afinal, como visto, muitas vezes o assédio moral parte de empregados, de mesma hierarquia ou hierarquia superior, ficando até mesmo fora do conhecimento do empregador, em especial nas grandes empresas.

Neste sentido, o empregador precisa realizar treinamentos aos seus administradores e supervisores, orientando e treinando matérias correlatas às regras trabalhistas. O conhecimento dos objetivos e execuções das tarefas deve ser claramente exposto aos trabalhadores da empresa. (PRATA, 2008, p. 404-411).

Os trabalhadores serão informados acerca das práticas necessárias a serem desenvolvidas, bem como em relação às medidas preventivas adotadas pela empresa nos casos de assédio moral no ambiente laboral (PRATA, 2008, p. 404-411). Assim, o empregador deve deixar claro que a vitimização não pode ser aceita na atividade empresarial.

A análise e escolha do empregado que vai ocupar cargos como de administradores, supervisores, deve ser cautelosa, pois exercem papel chave na formação do universo de trabalho da empresa, devendo ser pessoa com bom relacionamento, que transpareça confiança, seja aberta ao diálogo e demonstre interesse na promoção do bem estar e no ambiente de trabalho sadio, buscando fixar princípios e normas que evitem vitimizações. (PRATA, 2008, p. 404-411).

Nas atividades da empresa deve haver rotinas para a detecção precoce de indícios de condições de trabalho insatisfatórias e de problemas de organização do trabalho ou deficiências de cooperação, quando estes puderem

servir de base para a vitimização, de modo que as retificações necessárias possam ser adotadas a tempo (PRATA, 2008, p. 404-411).

É essencial que exista o contato direto e individual entre empregados/empregadores, para que sejam mais facilmente verificadas as situações de atritos em seu estágio inicial, implementando soluções imediatas no combate a uma eventual propagação e piora nas situações insatisfatórias observadas (PRATA, 2008, p. 404-411).

Se indícios de vitimização aparecerem, devem ser adotadas as medidas de combate imediatas. Feito isso, uma investigação especial deve ser procedida para descobrir se as causas das falhas de cooperação se devem à maneira segundo a qual o trabalho está organizado.

O empregador que conhece os seus trabalhadores percebe rapidamente os sinais que porventura possam aparecer em casos de isolamento, devendo coibir e evitar a expansão. Isto permite que os empregados submetidos ao assédio moral no trabalho recebam, imediatamente, ajuda ou apoio. O empregador deve estabelecer rotinas especiais para isso (PRATA, 2008, p. 404-411).

Também a transferência do empregado do local que lhe causou distúrbios, estresses, é essencial para ao menos ser possibilitado ou evitado que existam novas perseguições (PRATA, 2008, p. 404-411). Claro, se isto for do interesse do empregado, isto é, quando ele não passar a ser submetido a novo sofrimento, afinal, em certos casos, não há como reparar o trauma causado ao trabalhador, permitindo que ele continue na empresa.

A implantação de uma política de combate ao assédio moral na empresa traz resultados positivos, criando um clima mais seguro e digno de trabalho, sendo que uma das formas é a participação do sindicato na busca de criar políticas antiassédio e de conscientizar os operários (PRATA, 2008, p. 404-411).

A inexistência de previsão no âmbito federal conceituando a coação moral e tratando dos aspectos judiciais não impede que as empresas elaborem regulamentos internos e as entidades sindicais, por meio dos Acordos ou Convenções Coletivos de trabalho, disciplinem acerca das tutelas preventivas. Desta forma, os instrumentos normativos são a principal ferramenta, haja vista que permite a ampla participação dos interessados. Aliás, a Consolidação das Leis do Trabalho

instituiu a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), destinada a excluir, dentre outros malefícios, as hipóteses de assédio moral no trabalho. Ainda que os custos da empresa sofram aumento, a medida é rapidamente compensada com o aumento da produtividade, a diminuição de licenças médicas e a prevenção de futuras despesas com indenizações por danos morais. Ademais, deve-se considerar que o Governo Federal reduziria os gastos com a Previdência Social (nos casos de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez), desde que houvesse a colaboração simultânea e verdadeiramente séria, notadamente pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, acarretando eficácia e repressão da coação moral laboral (PRATA, 2008, p. 415).

Logo, o papel do empregador na promoção de um meio ambiente de trabalho livre de práticas de assédio moral é essencial para que estas sejam evitadas, possuindo notadamente um cunho preventivo, evitando que tais atitudes ocorram, e excepcionalmente um caráter repressivo, punindo o empregado que incida em tais situações.

## CONCLUSÃO

O estudo do assédio moral se mostra extremamente importante no contexto atual, pois representa uma involução nas relações de trabalho ao longo dos anos. A relação entre empregado e empregador desde os primórdios foi marcada pela ideia de domínio/submissão verificado no contexto entre capital e força de trabalho. A evolução das relações de trabalho acompanhou o desenvolvimento dos direitos e garantias individuais e dos direitos sociais, sempre em busca da proteção da dignidade da pessoa humana.

Acontece que os novos ideais de produção e organização do trabalho frente à produtividade e competitividade apresentada no mercado de trabalho passaram a exigir do trabalhador cumprimento de metas cada dia maiores, propiciando gestões sob pressão, levando à degradação do ambiente de trabalho. Tal situação implicou inevitavelmente numa relação competitiva entre empregados e superiores, e vice versa, suscetíveis a riscos de humilhações diárias, em detrimento dos princípios fundamentais garantidos na Constituição Federal.

Embora a incidência do assédio moral seja cada dia maior com a crescente evolução nas relações de trabalho, ainda não existe legislação federal específica acerca do assunto. Ainda assim, não restam dúvidas de que o assédio moral no ambiente de trabalho viola diretamente os deveres contratuais e os princípios da boa-fé na relação de trabalho, o que, por si só, gera consequências ao empregado que refletem na sua saúde, seja física ou psicológica, propiciando o desemprego em massa e até casos de suicídio, nos casos mais graves.

A violação dos direitos individuais e fundamentais do empregado no ambiente do trabalho caracteriza abuso de poder, sendo um dos principais indícios de configuração do assédio moral. Não existe ambiente de trabalho sadio, quando a relação de trabalho é pautada em desrespeito às normas legais.

Independentemente da intensidade em que é verificado o assédio moral na relação de trabalho, o fato é que cada empregado apresentará condutas particulares diante das circunstâncias compartilhadas diariamente, refletindo efeitos de desordem no ambiente de trabalho, que ficará poluído de desrespeito e abusos.

A humilhação repetitiva afeta diretamente a dignidade e o equilíbrio psíquico do trabalhador dando margem à indiferença e à marginalização verificadas no ambiente de trabalho.

As lesões provocadas por esse mal autorizam a busca pela reparação civil contra o ofensor, sendo que, indicado o dano e os resultados verificados em decorrência do assédio, o fim colimado será a ação judicial, cuja competência é da Justiça do Trabalho (em regra, excepcionando-se o caso do estatutário) em busca da preservação da garantia do trabalhador a um tratamento digno. Não obstante, é possível, quando o empregado se demitiu ou foi demitido por justa causa ou pretende deixar a empresa, reverter a situação e buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho, recebendo todos os direitos trabalhistas na desvinculação.

Em que pese a possibilidade de adaptar a legislação civil e trabalhista, aliada aos preceitos constitucionais, aos casos de assédio moral no trabalho, a ausência de legislação específica gera receios na Justiça do Trabalho no sentido de ousar em questões como quantificação do dano moral, inversão do ônus da prova, avaliação das provas produzidas e condenação por danos morais coletivos. Desta forma, o combate ao assédio moral no espaço de trabalho perde efetividade.

No âmbito do Judiciário, se mostra necessário voltar uma atenção especial à situação do trabalhador, que tem dificuldades probatórias e já vai à justiça com receio de ficar marcado e não conseguir oportunidades futuras de emprego. Daí que práticas como a distribuição do ônus da prova fora dos parâmetros do artigo 333 do Código de Processo Civil e do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho é altamente recomendável.

Contudo, não basta o Judiciário adotar uma nova postura, e nem o Legislativo suprir as lacunas legislativas do instituto, porque a tutela repressiva é apenas uma pequena parte em toda a cadeia de combate ao assédio moral no trabalho: é preciso trabalhar na prevenção das práticas em seu espaço de origem, que é o meio ambiente do trabalho.

Neste sentido, mostra-se necessário um papel mais ativo de instituições como o Ministério Público do Trabalho, seja pela propositura de ações civis públicas, seja pela promoção de assinaturas de termos de ajustamentos de condutas. Aos empregadores, cabe não só atuar conforme as diretrizes do Ministério

Público do Trabalho, mas também buscar desenvolver políticas internas pela prevenção de práticas de assédio moral, reprimindo empregados que nelas incidam.

Neste linear, destaca-se a preocupação internacional com relação ao assédio moral no trabalho, seja pelo desenvolvimento de estudos, seja pelas práticas da Organização Internacional do Trabalho, passando por relatórios e definição de diretrizes esperadas de ação.

Esta atuação conjunta reflete a única possibilidade de ampliar a efetividade no combate ao assédio moral no trabalho, promovendo assim os direitos humanos fundamentais garantidos ao trabalhador não só enquanto empregado, mas na qualidade de pessoa humana.

## BIBLIOGRAFIA

ADAMS, Andrea. **Andrea Adams Trust**. Disponível em:

<<http://www.andreadamstrust.org/>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navegandi**, 2008. Disponível em:

<<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/23981/public/23981-23983-1-PB.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

AMARAL, Sérgio Tibiriçá. Magna Carta: Algumas Contribuições Jurídicas. **Revista Intertemas**: revista da Toledo. Presidente Prudente, ano 09, v. 11, p. 201-227, nov. 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2009.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução Celso Lafer. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 14 jul. 2013a.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 14 jul. 2013b.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 2848 de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del2848.htm)>. Acesso em: 14 jul. 2013c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 14 jul. 2013d.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452 de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 jul. 2013e.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.869 de 11 de janeiro de 1973**. Código de Processo Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm). Acesso em: 14 jul. 2013f.

\_\_\_\_\_. Poder Legislativo. **Projeto de Lei n. 4.742 de 2001**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/>. Acesso em: 14 jul. 2013h.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante n. 25**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=25.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>. Acesso em: 14 jul. 2013h.

\_\_\_\_\_. Poder Legislativo. **Projeto de Lei n. 2.369 de 2003**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/>. Acesso em: 14 jul. 2013i.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário n. 1012000920095070004 CE 0101200-0920095070004**. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Fortaleza, 05 de março de 2012. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21583668/recurso-ordinario-ro-1012000920095070004-ce-0101200-0920095070004-trt-7>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário n. 19800 RO 0019800**. Relatora: Arlene Regina do Couto Ramos. Porto Velho, 28 de outubro de 2011a. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21372942/recurso-ordinario-trabalhista-ro-19800-ro-0019800-trt-14>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n. 5066520105040332 RS 0000506-65.2010.5.04.0332**. Relatora: Maria Madalena Telesca. Porto Alegre, 04 de agosto de 2011b. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20200960/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5066520105040332-rs-0000506-6520105040332-trt-4>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário n. 2045002120085070004 CE 0204500-2120085070004**. Relatora: Rosa de Lourdes Azevedo Bringel. Fortaleza, 07 de junho de 2010a. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17008919/recurso-ordinario-ro-2045002120085070004-ce-0204500-2120085070004-trt-7>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Recurso Ordinário n. 394200900122009 PI 00394-2009-001-22-00-9**. Relatora: Liana Chaib. Teresina, 13 de abril de 2010b. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15754191/recurso-ordinario-ro-394200900122009-pi-00394-2009-001-22-00-9-trt-22>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 8555300262003504 8555300-26.2003.5.04.0900**. Relator: João Batista Brito Pereira. Brasília, 27 de maio de 2009a. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4257533/recurso-de-revista-rr-8555300262003504-8555300-2620035040900-tst>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário n. 63820080321400 RO 00638.2008.032.14.00**. Relatora: Socorro Miranda. Porto Velho, 14 de maio de 2009b. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8784245/recurso-ordinario-ro-63820080321400-ro-0063820080321400-trt-14>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n. 633200744702008 SP 00633-2007-447-02-00-8**. Relatora: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. São Paulo, 15 de dezembro de 2009c. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16335111/recurso-ordinario-ro-633200744702008-sp-00633-2007-447-02-00-8-trt-2>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência n. 78145 / SP**. Relatora: Nancy Andrighi. Brasília, 08 de agosto de 2007a. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/29398300/trf2-jud-jfrj-17-03-2011-pg-190>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário n. 13920070021400 RO 00139.2007.002.14.00**. Relator: Mário Sérgio Lapunka. Porto Velho, 13 de dezembro de 2007b. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8711178/recurso-ordinario-ro-13920070021400-ro-0013920070021400-trt-14>>. Acesso em: 13 jul. 2013.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução Ellen Grace Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

COSTA, Paulo Sérgio Weyl A. Direitos Humanos e Crítica Moderna. **Revista Jurídica Consulex**. São Paulo, ano XIII, n. 300, p. 27-29, jul. 2009.

FELKER, Reginald. **Dano Moral Assédio Moral Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010.

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1999.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. 2003. 25 p. Monografia (III Concurso de Monografias da Amatra). São Paulo, 2003. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES\\_M.N.\\_Assedio\\_moral\\_e\\_responsabilidade.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf)>. Acesso em: 02 jul. 2013.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral A Violência Perversa no Cotidiano**. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia: bullung; whistleblowing*. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005.

LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. **Texto Contexto Enferm**, out./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v13n4/a19.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

MACEDO, Camila Gonçalves de. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, 15 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho,33041.html>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2007a.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007b.

MEDINA, José Miguel Garcia; WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. **Parte geral e processo de conhecimento**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010.

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

\_\_\_\_\_. As ações da OIT para inibir o assédio moral. **Conjur**, 28 maio 2009b. Disponível em: <>. Acesso em: 31 jul. 2013.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Processo Penal e Execução Penal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

OEA – Organização dos Estados Americanos. **Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969**.

Disponível em:

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 10 jul. 2013.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **História**. Disponível em:

<<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em: 02 jul. 2013a.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 111 da OIT sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão de 25 de Junho de 1958**. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 31 jul. 2013b.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro de 1948**. Disponível em:

<[http://www.dudh.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=49&Itemid=59](http://www.dudh.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=59)>. Acesso em: 02 jul. 2013a.

\_\_\_\_\_. **Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16 de dezembro de 1966**. Disponível em:

<<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>>. Acesso em: 10 jul. 2013b.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 677, 13 maio 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6723>>. Acesso em: 2 jul. 2013.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. 1ª ed., São Paulo: Ícone, 2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

\_\_\_\_\_. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2008.

\_\_\_\_\_. Assédio moral e assédio sexual: noções distintas. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2477, 13 abr. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14675>>. Acesso em: 3 jul. 2013.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do ministério público do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Ovídio A. Baptista da. **Curso de Processo Civil**: processo de conhecimento. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. v. 1.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade Civil. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. v. 4.