

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Júlia Paula Amorim Mendes

Presidente Prudente/SP

2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Júlia Paula Amorim Mendes

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Ms. Sandro Marcos Godoy.

Presidente Prudente/SP

2016

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Monografia aprovada como requisito parcial
para obtenção do Grau de Bacharel em
Direito.

Sandro Marcos Godoy
Orientador

Wellington Boigues Corbalan Tebar
Examinador

Ana Flávia Jolo
Examinador

Presidente Prudente/SP, de Maio de 2016.

Mas pode a mãe se esquecer do seu nenê, pode ela deixar de ter amor pelo filho de suas entranhas? Ainda que ela se esqueça, eu não me esquecerei de você. Veja! Eu tatuei você na palma da minha mão; suas muralhas estarão sempre diante de mim.

Isaias, 49, 15-16

Dedico este trabalho ao meu pai e a minha mãe, que são a luz dos meus olhos, que são exemplo de força e de luta. A eles o meu eterno amor.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao senhor meu Deus e salvador, que me concedeu o dom da vida, e nos entregou o seu filho amado.

Gostaria de agradecer aos meus pais, que sempre se dedicaram a fazer de mim um ser humano melhor, com todo amor e carinho, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando e amparando.

Meus agradecimentos ao meu professor e orientador Sandro Marcos Godoy, que teve paciência em todos os momentos, que acreditou no meu potencial e que sempre cobrou resultados.

Por fim queria agradecer aos meus avós, que são exemplo de vida e amor, e aos meus amigos que sempre me incentivaram!

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo retratar o que é o assédio moral, uma vez que essa violência vai contra um dos maiores princípios constitucionais, que é o da dignidade da pessoa humana. É analisado o fato de como a globalização afetou as relações trabalhistas e os princípios norteadores do direito do trabalho, bem como os direitos da personalidade que são violados pela conduta assediadora. Entretanto, o enfoque foi demonstrar como o assédio moral acontece nas relações de trabalho: quem pode cometer essa violência e quem pode ser vítima; traçadas as características desses agentes e analisadas também as possíveis consequências para a empresa, a qual pode sofrer com a queda de produção do empregado assediado e terá ainda o dever de indenizá-lo se comprovada a violência; também para a vítima, que tem sua saúde comprometida e seus direitos lesados. Destacam-se, destarte, medidas que possam ajudar a prevenir a ocorrência do assédio moral, cabendo ao empregador providenciar tais medidas no ambiente de trabalho, pois este tem o poder fiscalizatório e de direção sobre os seus trabalhadores. O Brasil ainda não possui uma legislação em âmbito federal que aborde o assédio moral, é necessário que seja criada uma lei para regulamentar o assunto, onde o assédio moral fosse previsto como crime.

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade humana. Vítima. Empregado.

ABSTRACT

The present study aims to portray moral harassment, once this kind of violence goes against one of the most important constitutional principle, the Principle of Human Dignity. It is intended to establish a brief account of how globalization has affected labor relations and the guiding principles of Labor Law, as well the personality rights that are violated by the mobbing behavior. However, the focus was to demonstrate bullying happens in labor relationships: who can commit such violence and who may be a victim; traced the agents characteristics and also analyzed the possible consequences for the company, which may suffer with a drop in production and still have the duty to indemnify the employee if the violence is proven; also the victim, which has its health compromised and their rights injured. This work emphasis, thus, efforts in order to restrain the occurrence of moral harassment, being the employer responsible to provide such measures at the working environment, once the employer has the fiscalization and direction power on their employees. Brazil does not have a legislation on federal level to address moral harassment, it is necessary that a law be created to regulate this matter, where mobbing would come to be classified as criminal act.

Keywords: Moral harassment. Human Dignity. Victim. Employee.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 GLOBALIZAÇÃO | 9 |
| 3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO | 11 |
| 3.1 Princípio da Proteção | 12 |
| 3.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos | 12 |
| 3.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego | 13 |
| 3.4 Princípio da Primazia da Realidade | 13 |
| 4 DIREITOS DA PERSONALIDADE | 15 |
| 4.1 Os Direitos da Personalidade na Relação de Trabalho..... | 15 |
| 4.2 Direito à Honra | 16 |
| 4.3 Direito à Imagem | 17 |
| 4.4 Direito à Intimidade | 18 |
| 4.5 Direito à Vida Privada..... | 20 |
| 5 ASSÉDIO MORAL | 22 |
| 5.1 Conceito | 22 |
| 5.2 Espécies de Assédio Moral | 24 |
| 5.3 Sujeitos do Assédio Moral | 26 |
| 5.3.1 Agente assediador | 26 |
| 5.3.2 Consequências para o assediador | 28 |
| 5.3.3 Vítima | 29 |
| 5.3.4 Como isso afeta a vítima | 30 |
| 5.3.5 Caracterização do assédio moral | 31 |
| 5.3.6 O que não configura assédio moral..... | 32 |
| 5.3.7 Distinção entre assédio sexual e assédio moral..... | 34 |
| 6 DANO MORAL | 36 |
| 7 DA PROVA | 39 |
| 7.1 Meios Probatórios | 40 |
| 8 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL | 42 |
| 9 DIREITO COMPARADO | 45 |
| 9.1 França | 45 |
| 9.2 Espanha | 46 |
| 9.3 Portugal | 47 |
| 10 CONCLUSÃO | 49 |
| BIBLIOGRAFIA | 50 |

1 INTRODUÇÃO

Com a evolução do mercado de trabalho através da globalização, a busca pelo lucro tornou-se o principal objetivo das empresas, influenciando diretamente na relação de emprego, onde o empregador muitas vezes tem colocado a saúde e bem estar dos seus empregados em segundo plano.

As exigências sobre trabalhadores têm sido cada vez maiores, como, por exemplo, melhor qualificação, cobrança para o alcance de metas, e isso tudo influencia o mercado porque, no meio de tanta exigência, surgiram os desentendimentos; a competitividade começou a ficar cada vez mais acirrada e as pessoas principiaram a se desrespeitar umas às outras.

O assédio tem então causado transtornos, principalmente no ambiente de trabalho, como forma de se tirar do ambiente de serviço a pessoa que, por exemplo, já esteja um tanto quanto ultrapassada, talvez anosa, e não produza mais como antes, ou a pessoa que cause inveja nas outras pelo seu bom desempenho.

A violência moral, apesar de não ser um fenômeno novo, é cada vez mais recorrente e é uma conduta que fere um dos maiores princípios da Constituição Federal Brasileira: o da dignidade da pessoa humana.

Além de lesar a dignidade humana, o assédio moral vai contra muitos princípios norteadores do direito do trabalho e também viola os direitos da personalidade dos indivíduos, que são expostos às condutas humilhantes constantes e repetitivas.

É importante um estudo mais aprofundado sobre o tema assédio, porque além de prejudicar a vítima em sua saúde psíquica e, conseqüentemente, física, prejudica também a empresa que sofre muitas vezes com a queda na produção do empregado vítima do assédio ou porque tem que indenizar o mal que causou ao trabalhador.

O método utilizado para o desenvolvimento do trabalho foi através de pesquisas bibliográficas, aplicando-se o método dedutivo.

2 GLOBALIZAÇÃO

Globalização é a evolução do comércio mundial, que foi impulsionada pelo capitalismo, pelo desenvolvimento tecnológico e a expansão das empresas multinacionais.

A ideia da globalização é a interligação entre os países, facilitando assim a circulação de bens, produtos e serviços. O melhoramento dos meios de transporte e comunicação ajudou e muito para essa transformação, o mercado se tornou mais competitivo onde há a busca de se obter mais lucro com menos gastos na produção.

Criaram-se grupos econômicos para a expansão e desenvolvimento dos países, mas isso só acabou por ajudar a enriquecer os países desenvolvidos, causando uma desigualdade ainda maior em relação aos países mais pobres.

Toda essa evolução, porém, mostrou um quadro que não cria empregos, posto que há a substituição de diversos trabalhadores por máquinas que fazem o serviço muito mais rápido e em longa escala, causando desemprego; os trabalhadores não qualificados começaram a ganhar menos e o trabalho informal passa a ser uma outra opção de subsistência.

No mundo globalizado, as normas, mesmo tendo progresso, não pareciam surtir efeitos, o Direito do Trabalho procurava proteger o trabalhador, mas diante do cenário e da mudança não surtia efeito e não teve como fazer valer a proteção do trabalhador, as condições de trabalho eram outras, o índice de desemprego aumentava.

Os neoliberalistas começam a questionar o excesso de proteção sobre o trabalhador, pregam um afrouxamento das garantias mínimas devendo ser revistas, como alternativa para ajudar os países menos industrializados a cortar gastos e ter a oportunidade de competir no mercado.

Assevera o doutrinador Bomfim Cassar, Vólia (2014, p. 68) a respeito disso:

Sob a máscara de se estar se defendendo um modelo de bem estar social percebe-se um projeto simbólico de rearranjo das relações intersubjetivas, que está calcado não só no consenso democrático, mas, também, na ideia de um viver comunitário em que todos compartilham lucros e prejuízos.

Neste caso, o Estado passaria a intervir menos nas relações trabalhistas, e haveria uma redução das garantias mínimas dos trabalhadores.

Como os sindicatos perderam força e em razão da substituição das pessoas por máquinas, houve um excedente de mão-de-obra ocasionando o desemprego em larga escala e os empregadores acabaram por se aproveitar do momento para propor contratos mais flexíveis.

Iniciou-se uma desregulamentação das normas trabalhistas e esse fenômeno ocasionou a maleabilidade das regras como forma de se evitar a desregulamentação e a demissão em massa.

Até hoje o Direito do Trabalho e as relações trabalhistas sofrem essa influência da globalização. O mundo não para de evoluir, a busca pelo lucro continua constante, os direitos trabalhistas podem, em alguns casos, ser flexibilizados, os efeitos sobre os trabalhadores é que cada vez mais o mercado de trabalho exige uma melhor qualificação e as oportunidades de emprego ainda continuam escassas, sem contar que os empregados trabalham pressionados pelos seus empregadores para que produzam cada vez mais, gerando lucro e mais lucro, por conseguinte, as exigências globais e o desenvolvimento econômico têm sido fatores preponderantes em relação à dignidade do trabalhador.

3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO

Dentro do âmbito jurídico, os princípios possuem um papel importante uma vez que servem de base para a criação de regras.

Princípios também são espécies de normas jurídicas quando positivados, possuindo uma amplitude bem maior que as regras, pois podem ser aplicados a muitos casos e de diferentes formas. Além de contribuírem para a formação e interpretação de regras jurídicas, os princípios também podem ser usados de forma supletiva, quando não houver legislação aplicável ao caso concreto.

O Direito do Trabalho sendo um dos ramos específicos do direito possui alguns princípios próprios, que são de grande valia para entendermos o que, dentro de uma relação empregatícia, extrapola os limites do que é lícito, configurando assim assédio moral.

Conforme nos traz o artigo 8º da CLT:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

O fato de ainda não existir uma regulamentação específica que aborde o assunto, faz-se necessário usar de outras fontes do direito para se entender que a conduta pode constituir ilícito, indo contra a moral do agente ofendido.

Assim consagra o nobre doutrinador Sergio Pinto Martins (2012, p. 63):

É o princípio o primeiro passo na elaboração das regras, pois dá sustentáculo a elas. O princípio é muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece fundamentos que embasam uma ciência e visam a sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo sistema jurídico.

Dentro da disciplina Direito do Trabalho possuímos alguns princípios específicos que serão analisados abaixo, e que ajudarão na compreensão do tema

tratado, pois a conduta de assediar moralmente alguém, praticada no ambiente de trabalho, ofende a esses princípios.

3.1 Princípio da Proteção

Em razão de haver uma superioridade do empregador em relação aos trabalhadores, por ele ser economicamente mais forte, é dada uma maior proteção ao empregado para que esse não fique a mercê dos poderes do seu superior.

Este princípio da proteção abarca três outros que são: o princípio do *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica.

Segundo Sergio Pinto Martins (2012, p. 69), “na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operário*”.

O princípio da norma mais favorável é aplicar aos empregados a norma que traga uma condição de melhoria, pressupõe que existam duas normas para serem aplicadas, dentre as duas, aplica-se a mais favorável.

A condição mais benéfica, porém, é aquela que o trabalhador já conquistou, e não pode ser modificada para pior, vira direito adquirido art. 5º inciso XXXVI da Constituição Federal.

3.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, esse princípio protege o trabalhador muitas vezes de estar renunciando a um direito simplesmente por pressão do seu chefe.

Este princípio visa coibir fraudes ou alguma tentativa por parte do empregador de tirar do empregado algum direito, prejudicando-o, art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho traz essa vedação.

No entendimento de Sergio Pinto Martins (2012, p. 71):

Poderá, entretanto o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois

poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.

Mas mesmo assim pode ser que aconteçam fraudes, se forem feitas transações, elas serão interpretadas restritivamente e não poderão ser sobre verbas rescisórias, porque essas são irrenunciáveis.

3.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Por regra, o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, sendo exceção os contratos por tempo determinado.

O intuito é preservar a relação de emprego, dar segurança ao trabalhador, evitar que os empregadores façam vários contratos, por tempo determinado, um seguido do outro.

Barros (2012, p. 147) explica como esse princípio favorece o empregado, quando se trata de ônus da prova:

O princípio da continuidade ainda favorece o empregado na distribuição do ônus da prova. Isso porque se o empregador limita-se a negar a prestação de serviços e o despedimento, evidenciada a relação de emprego compete-lhe o ônus de provar as razões ensejadoras do término do contrato de trabalho, já que o princípio da continuidade do vínculo constitui presunção favorável ao empregado (sumula n. 212 do TST).

Esse princípio protege o trabalhador de uma dispensa arbitrária, tentando manter a relação de emprego contínua, que é mais benéfica e dá maior estabilidade. Todo empregado precisa de seu trabalho, é por meio de seu salário que sobrevive, sustenta sua família, por isso é tão importante e é princípio do Direito do Trabalho a continuação da relação de emprego.

3.4 Princípio da Primazia da Realidade

O que importa no Direito do Trabalho é a realidade fática, o que realmente acontece e não o que está apenas descrito no contrato de trabalho.

Martins (2012, p. 72) exemplifica:

Se um empregado é rotulado autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial como o último, o que deve ser

observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho.

Mesmo com o contrato de trabalho descrevendo a relação empregatícia o que vai valer mesmo é o que ocorre na prática, como esse trabalhador exerce sua função no dia-a-dia.

Até porque, muitas vezes, os empregadores colocam no contrato de trabalho justamente uma realidade diferente para se beneficiarem disso.

4 DIREITOS DA PERSONALIDADE

Os direitos da personalidade são direitos extrapatrimoniais, inalienáveis e inerentes à pessoa humana, que nascem com ela, e permanecem até a sua morte, ou seja, de forma perpétua e não são passíveis de renúncia.

Segundo Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 184) “conceituam-se os direitos da personalidade como aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais”.

Não são direitos passíveis de valoração como os direitos patrimoniais, mas também merecerem proteção pelo nosso ordenamento jurídico, pois também são importantes.

Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 184) nos diz que:

Embora desde a antiguidade já houvesse preocupação com o respeito aos direitos humanos, incrementada com o advento do Cristianismo, o reconhecimento dos direitos da personalidade como categoria de direito subjetivo é relativamente recente, como reflexo da Declaração dos Direitos do homem, de 1789 e de 1948, das Nações Unidas, bem como da convenção Europeia de 1950.

Esses direitos, aos poucos, ganharam reconhecimento tanto pelo ordenamento jurídico como pela doutrina e jurisprudência. A Constituição Federal no seu artigo 5º, inciso X, expressamente se refere aos direitos da personalidade.

É muito importante dentro do assunto assédio moral o estudo dos direitos da personalidade uma vez que esses são atingidos diretamente pela conduta assediadora.

4.1 Os Direitos da Personalidade na Relação de Trabalho

No ambiente de trabalho, assim como em qualquer lugar é preciso que sejam respeitados os direitos da personalidade de cada indivíduo, no entanto, quando nesse ambiente acontece a prática do assédio moral, ou qualquer outra conduta discriminatória isolada, esses direitos estarão sendo violados.

Alkimin (2005, p. 12) explica que:

Diante da subordinação jurídica, e da natureza contratual bilateral, sinalagmática e de trato sucessivo da relação entre empregado e

empregador, da qual advêm direitos e obrigações para as partes, constitui obrigação primordial do empregado a prestação de serviço com diligência, boa-fé, sempre respeitando a estrutura organizacional do empregador, sendo que a este incumbe a obrigação de fornecer trabalho e instrumentos, pagar salários e demais obrigações acessórias ou complementares, e.g., respeito à dignidade e direitos de personalidade do obreiro.

Quando um contrato de trabalho é feito, traz direitos e deveres que ambas as partes terão de cumprir e, dentre os deveres de quem emprega, está o de preservar a dignidade e os direitos da personalidade de seu empregado.

Não pode, de maneira alguma, o empregador querer ultrapassar os limites de seu poder diretivo atingindo, dessa forma, os direitos da personalidade do trabalhador.

Neste sentido Carvalho (2009, p. 33) diz que:

Pode se afirmar que o reconhecimento dos direitos da personalidade no Direito do Trabalho representa uma limitação ao exercício do poder de direção do empregador, posto que este deve sempre considerar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, abstendo-se, por corolário, de qualquer atitude ou ato que agrida os direitos de personalidade do trabalhador e, conseqüentemente, sua dignidade.

No caso, pode o empregador agir com base no seu poder de direção, mas de forma que não lesione o direito de seus empregados. É importante, dentro de um ambiente de trabalho, que as pessoas se respeitem mutuamente.

A lesão a direitos da personalidade tem como consequência a indenização por danos morais.

4.2 Direito à Honra

O direito à honra é um dos direitos da personalidade, e acompanha o indivíduo desde o seu nascimento, tem a ver com a sua respeitabilidade e estima própria. Quando lesionado esse direito causa grande dor sentimental na vítima.

Segundo Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 220) a honra:

Poderá manifestar-se sob duas formas:

- a) Objetiva: correspondente à reputação da pessoa, compreendendo o seu bom nome e a fama de que desfruta no seio da sociedade;
- b) Subjetiva: correspondente ao sentimento pessoal de estima ou à consciência da própria dignidade.

A honra pode até ser diminuída, por exemplo, quando a pessoa possui um mau caráter, mas por ser um direito inerente ao indivíduo não se perde nunca.

Pode ser que aconteça de a lesão à honra incluir também lesão à imagem da pessoa, mas são direitos autônomos, porque nem sempre os dois serão lesionados ao mesmo tempo.

Quando analisamos o campo do Direito Penal encontramos como condutas que violam a honra: a injúria, a difamação e a calúnia, condutas estas tipificadas como crimes.

Já no campo do Direito do Trabalho a jurisprudência atenta a essas condutas violadoras da honra e tem se posicionado no seguinte sentido:

DANO MORAL. O dano moral tem interação direta com os direitos da personalidade. Direitos da personalidade são todos os direitos subjetivos que não tenham objeto econômico e que sejam inatos e essenciais à realização da pessoa. Entre eles, que são vários, tem-se o direito à honra (ou reputação), ou seja, direito ao respeito, consideração, boa fama e estima que a pessoa desfruta nas relações sociais, que a evidência se vê abalada quando, em reuniões, o empregado é destratado quer em conjunto com os demais funcionários como também quando de forma particular um homem é chamado de epítetos que o expõem à situação humilhante, abatendo-lhe o ânimo. (TRT 2ª Região, Recurso Ordinário nº 00009469220125020511, 11ª Turma, Relatora Desembargadora Maria José Bighetti Ordoño Rebello, j. 18/02/2014).

Por ser a honra protegida pela nossa Constituição, consagra-se como um dos direitos da personalidade, cabe a sua proteção inclusive no campo do Direito do Trabalho, respeitando o empregador o contrato que tem com seu empregado.

4.3 Direito à Imagem

Assim como o direito à honra, também temos assegurado na atual Constituição Federal de 1988, o direito à imagem, antes disso não havia previsão expressa constitucional sobre esse direito.

Segundo Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 220), “a imagem, em definição simples, constitui a expressão exterior sensível da individualidade humana, digna de proteção jurídica”.

A exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa cabe só a ela autorizar, pois é um direito inviolável.

O doutrinador Uadi Lammêgo Bulos (2011, p. 554/555) diz que a Constituição Federal em seu artigo 5º, protegeu três tipos de imagem, a primeira é a imagem social prevista no inciso V, ou seja, a imagem exterior que a pessoa transmite à sociedade, o autor fala de uma imagem “quase publicitária”; a segunda é a imagem-retrato que são os atributos fisionômicos da pessoa prevista no inciso X, por fim a terceira, e última, a imagem autoral que está prevista no inciso XXVIII, que é a imagem do autor que de forma direta participou de alguma obra coletiva.

Toda pessoa tem o direito de ter sua imagem preservada, podendo, esta, somente ser exposta com o seu consentimento. Havendo lesão a esse direito de imagem prevê nossa Carta Magna que é cabível indenização por danos morais e materiais.

No campo do Direito do Trabalho não é diferente, cabe indenização também ao trabalhador que tiver sua imagem violada, neste sentido a jurisprudência:

DIREITO DE IMAGEM. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O uso da imagem para fins publicitários e comerciais, sem a devida autorização prévia do trabalhador ou compensação pecuniária, constitui violação do direito de imagem do obreiro, cuja proteção possui status constitucional (artigo 5º, incisos V, X, e XXVIII), além de proteção na esfera infraconstitucional (artigos 18 e 20 do Código Civil). Nesse contexto, utilizada pelos reclamados a imagem da reclamante para fins comerciais, resulta devida a indenização, independentemente de comprovação de prejuízo. (TRT 3ª Região, Recurso Ordinário nº 0003014-22.2014.5.03.0186, 8ª Turma, Relatora Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças, j. 23/02/2016).

Em outras palavras, o empregador tem de cuidar para não expor, de forma indevida, a imagem de seus empregados, uma vez que pode responder por isso, tendo que pagar indenização por eventuais danos morais e materiais. Só poderá o empregador usar da imagem de seu empregado com o consentimento deste, do contrário, esta tem que ser mantida preservada.

4.4 Direito à Intimidade

A intimidade de cada indivíduo deve ser respeitada, há condutas que as pessoas não praticam em público e cada indivíduo possui peculiaridades que talvez não deseje que os outros saibam. É importante que toda pessoa tenha sua privacidade, possa passar algum tempo sozinha, sem que outra interfira ou fiscalize sua intimidade.

Tamanha é a importância do direito à intimidade que está previsto na Constituição Federal no artigo 5º, inciso X, junto ao direito à vida privada, honra e imagem das pessoas.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2012, p. 506), “o direito à intimidade nos protege da ingerência dos sentidos dos outros, principalmente dos olhos e dos ouvidos de terceiro. A tutela dirige-se contra as intromissões ilegítimas”.

Nas relações de trabalho também deve ser respeitado o direito à intimidade de cada trabalhador, não podendo o empregador ultrapassar os limites do seu poder de fiscalizar ou dirigir a relação de emprego.

Para os casos em que há violação da intimidade dos empregados, a jurisprudência tem se posicionado no seguinte sentido:

A exposição do empregado à situação constrangedora no ambiente de trabalho representa violação dos direitos à intimidade e privacidade da pessoa humana e caracteriza, por si só, a extrapolação dos limites impostos ao poder de fiscalização do empregador, impondo-se à Ré o dever de indenizá-lo por dano moral, nos termos do artigo 5º, incisos V e X da CF/88 e artigos 186 e 927, do CC. (TRT 1ª Região, Recurso Ordinário nº 00108718720135010323, 1ª Turma, Relatora Desembargadora Maria Helena Motta, j. 03/02/2016).

Quando o empregado assina um contrato de trabalho ele não abre mão de qualquer de seus direitos da personalidade, não pode o empregador, excedendo os seus poderes, violar esses direitos.

Neste sentido a jurisprudência:

DIREITO À INTIMIDADE. VIOLAÇÃO. O direito à intimidade consubstancia "o direito a não ser conhecido em certos aspectos pelos demais. É o direito ao segredo, a que os demais não saibam o que somos ou o que fazemos" (GARCÍA, San Miguel Rodrigues & ARANGO, Luis. Reflexiones sobre la intimidad como limite a la libertad de expresión, Estudios sobre el Derecho a la intimidad, p. 18). Os direitos à intimidade e à privacidade constituem espécie dos direitos da personalidade consagrados na Constituição e são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. A inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis. A presença da coordenadora no sanitário sempre que um empregado fosse utilizá-lo traduz evidente violação do direito à intimidade, visto como a faculdade assegurada às pessoas de se verem protegidas contra os sentidos dos outros, especialmente dos olhos e ouvidos alheios, em um momento de total e irrestrita privacidade. Violou-se frontalmente, nessa hipótese, o artigo 5º, X, da Constituição da República. (TRT 3ª Região, Recurso Ordinário nº 0136800-54.2009.5.03.0020, 7ª Turma, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, j. 25/08/2010).

A violação da intimidade dos trabalhadores pode ocorrer nas hipóteses de a empresa instalar nos banheiros câmeras de filmagem, ou então quando o empregador impede que o empregado vá ao banheiro, restringindo o uso do sanitário, quando submete o empregado a exames médicos para saber, por exemplo, se é portador do vírus HIV, ou quando submete os trabalhadores à revista íntima.

Muitas são as condutas que o empregador pode adotar e que violam o direito à intimidade do empregado.

A intimidade de qualquer pessoa quando violada fere também o já mencionado princípio da dignidade humana previsto na nossa Constituição Federal.

4.5 Direito à Vida Privada

O direito à vida privada é a proteção que se dá à vida que o indivíduo leva em seu seio familiar, como ele vive interessa somente a ele de forma que a Constituição Federal Brasileira dá proteção a isso, bem como a legislação infraconstitucional.

O Código Civil, no seu artigo 21 diz que “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”.

Alguns doutrinadores como Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 205) tratam da proteção à vida privada juntamente com a proteção ao direito à intimidade, se posicionando no sentido de “a proteção à vida privada visa resguardar o direito das pessoas de intromissões indevidas em seu lar, em sua família, em sua correspondência, em sua economia, etc.”.

Hoje, com o avanço da tecnologia, tem se tornado cada vez mais fácil a violação da vida privada das pessoas. Quando essa violação acontece cabe reparação por danos morais que eventualmente a pessoa possa ter sofrido, o que está previsto no artigo 5º da Constituição Federal, inciso X.

No âmbito do Direito do Trabalho, os casos de lesão à intimidade e vida privada dos trabalhadores também ficam sujeitos à reparação por danos morais, neste sentido a jurisprudência:

EXPOSIÇÃO DA VIDA PRIVADA. DIREITO À INTIMIDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. O ato de divulgação de eventual entrevero entre a Autora e seu marido, ainda que verdadeiro, fatalmente, submeteu sua vida privada e intimidade, no mínimo, à curiosidade e comentários de outros empregados, a demonstrar que, nesta ocasião, foram extrapolados os limites do poder diretivo pela Ré, pois, na tentativa de afastar a possibilidade de ocorrência de acidente laboral, acabou lesando a honra e a moral da Reclamante. Configurada a ofensa aos denominados bens não materiais da pessoa humana, no caso, aqueles inerentes à honra, à intimidade e à vida privada, fica assegurada a sua reparação, inclusive, por força de norma constitucional (art. 5º, V e X). (TRT 9ª Região, Recurso Ordinário nº 2648720099905, 1ª Turma, Relator Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, dj. 25/02/2011).

Normalmente, no plano real, a conduta violadora do direito à vida privada, viola também a intimidade do indivíduo.

Por fim, esse direito protege as pessoas nas suas intimidades, com a sua família e seus momentos privativos. É o direito que todos têm de manter sua vida reservada e fazer as coisas sem a interferência de terceiros, encontrando esse direito abrigo na legislação, assim ninguém pode violar.

5 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode acontecer em qualquer âmbito não só na relação de emprego, pode acontecer no ambiente familiar, escolar e até em roda de amigos, porém focaremos o assédio que acontece dentro das relações de trabalho, pois é a fonte de sobrevivência, é o emprego que traz os subsídios para que o ser humano possa viver com dignidade.

O ambiente de trabalho precisa ser preservado e olhado com mais atenção para que promova um espaço onde se possa conviver com respeito e saúde.

Com a globalização, o neoliberalismo e a flexibilização dos direitos trabalhistas, a relação de emprego tem se tornado cada vez mais mecânica, onde o empregado deve ser só mais uma “peça” para fazer com que a “maquina funcione”, e quando essa “peça” apresenta algum desgaste ou se torna desnecessária, simplesmente é descartada, e uma das formas de tirar um trabalhador do sistema trabalhista é a violência moral, uma humilhação constante e repetitiva que faz com que a vítima sentindo-se incapacitada peça demissão ou tenha de se afastar do serviço por problemas de saúde, como a depressão.

O assédio moral no trabalho apesar de não ser um problema novo, tornou-se recorrente dentro desse sistema e, pior ainda, não possui uma regulamentação específica que viabilize uma punição para o agente agressor.

5.1 Conceito

O assédio moral começou a ser estudado dentro da psicologia, em primeiro momento, mas despertou o interesse dos estudiosos de direito por ser uma conduta que vai contra princípios fundamentais e direitos individuais e coletivos.

A Constituição Federal Brasileira traz no título I, os princípios fundamentais, dentre eles está elencado o princípio da dignidade humana, o ser humano precisa ser respeitado em sua dignidade, e o problema do assédio moral vai contra esse princípio, é algo que degrada a pessoa, pois ofende a honra tanto objetiva como a subjetiva, e ainda pode fazer com que ela desenvolva problemas até mesmo de saúde.

Falar em assédio moral é falar de condutas de desrespeito, de discriminação, onde o assediador busca desestabilizar a vítima, por isso o assédio nunca vai ser uma conduta em isolado, os ataques à vítima vão ser sempre constantes e, muitas vezes, mesmo sendo sutis afetam o agente assediado de tal forma que ele se sinta acuado, isolado, inferior aos outros.

Por não estar positivado no nosso sistema jurídico, buscamos o conceito de assédio moral na visão de uma das pioneiras no enfrentamento do tema, psiquiatra e psicanalista Francesa Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17) conceitua assédio moral como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A priori, o elemento caracterizador do assédio moral é a intenção de ferir, de aterrorizar a vítima, o grande objetivo do agente assediador é afetar a vítima maldosamente e, quase sempre, sem um justo motivo.

Diz ainda a pesquisadora Marie-France (2002, p. 37) que “o assédio começa frequentemente pela recusa de uma diferença”.

Para configurar assédio moral faz-se necessário mais de uma conduta, ou seja, sucessivas ocorrências de uma mesma forma lesiva de proceder; uma conduta em isolado, não configura assédio, é preciso que o agressor tente constantemente desestabilizar a vítima. Pode acontecer na relação de emprego que o patrão, por motivos de estresse, cobrar mais do empregado ou dizer alguma grosseria, ou até mesmo um colega discutir com o outro, isso são fatos isolados. Para configuração do assédio é preciso que constantemente a vítima venha sofrendo com ataques por palavras ou atos que a ofendam e façam com que ela se sinta humilhada.

A jurisprudência atual conceito assédio moral como:

Assédio moral. Conceito. Assédio moral, psicoterror, mobbing ou terrorismo psicológico é um distúrbio da personalidade dissocial, um tipo de violência moral ou psicológica que se perfaz de modo ascendente, descendente ou horizontal na perseguição sistemática, predatória, deliberada e perversa, dirigida, por qualquer meio, a um ou mais trabalhadores, isoladamente ou em grupo, com o fim específico de segregá-los e de consumi-los física, emocional ou psicologicamente, a ponto de destruí-los, fragilizá-los ou constrangê-los a ceder a interesses lascivos ou de outra índole qualquer,

ou, simplesmente, fazê-los desinteressar-se do emprego, demitir-se ou cometer falta grave que permita a sua dispensa motivada. O assédio moral constitui abuso do direito de dirigir o contrato de trabalho e configura ato ilícito que fere a dignidade do trabalhador, degrada o meio ambiente de trabalho, constitucionalmente assegurado, deixa sequelas psicofísicas e causa dano moral reparável. (TRT 1ª Região, Recurso Ordinário nº 00022915720125010241, 2ª Turma, Relator Desembargador José Geraldo da Fonseca, j. 29/07/2015).

Assediar moralmente alguém é praticar condutas que ferem direitos da personalidade, vai contra princípios do direito, deixando a pessoa atormentada, fazendo com que se sintam mal.

O assédio se desenvolve cada vez mais no mercado capitalista onde a busca desenfreada pelo lucro coloca o empregado e sua saúde em segundo plano, a concorrência desleal, a inveja, são alguns fatores desencadeadores do problema.

5.2 Espécies de Assédio Moral

O Assédio moral pode acontecer de três formas: o assédio moral vertical, que se subdivide em descendente ou ascendente e o assédio moral horizontal, fazendo um autor ou outro uma maior divisão de espécies como Sergio Pinto Martins, porém todas sendo partes ou desdobramentos das hipóteses citadas.

O assédio moral vertical descendente é aquele que parte de um superior hierárquico, seja ele o empregador ou seu preposto e tem como vítima o seu subordinado, é uma das formas mais recorrentes.

O artigo 2º da CLT define o empregador *in verbis*: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Ou seja, o empregador possui o poder de direção sobre o empregado, ele pode coordenar a execução do serviço e o espaço de trabalho da melhor forma possível, porém muitos usam desse poder para praticar a violência moral no ambiente de trabalho.

A professora de direito do trabalho e processo do trabalho, mestre e doutora em direito das relações sociais Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 62) argumenta que:

Na relação de emprego, prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo que o empregador, para implantar todo o processo de organização e

ajuste do trabalho, poderá enveredar para o abuso de poder, adotando posturas autoritárias, desumanas e antiéticas, valendo-se de sua superioridade econômica e poder de mando e desmando sobre o trabalho subordinado, para afetar a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade enquanto pessoa e profissional.

O trabalhador na relação de emprego é a parte mais fraca, ele é subordinado ao empregador e essa posição acaba favorecendo para torná-lo vítima, pois ele precisa do emprego e quer mantê-lo aceitando assim, muitas vezes, calado tudo o que lhe é imposto no trabalho, com isso o empregador abusa do seu poder de mando.

O empregador ou seu preposto pode praticar o assédio moral por diversas razões como, por exemplo, o desejo de que o empregado produza mais e para isso faz ameaças constantes de demiti-lo, pode praticar também essa violência moral por inveja ou por um receio de que o trabalhador venha a tomar o seu cargo, por ter um bom desempenho no serviço e ser sempre dedicado, ou ainda simplesmente porque deseja cortar gastos e quer que o trabalhador se demita.

Ainda em linha vertical, tem também o assédio moral vertical ascendente, que é aquele praticado por um ou mais empregados contra seu superior hierárquico, essa forma de assédio é menos vista, mas pode sim ocorrer.

Neste caso a violência moral pode acontecer porque o superior não consegue manter um controle sobre os empregados que acabam não o respeitando, às vezes por ser mais novo que os outros, ou então por ser arrogante e autoritário demais.

Outra hipótese é quando um dos colegas de trabalho sobe de cargo sem que os outros fossem comunicados, e no entendimento dos demais este não era a melhor opção ou não seria o mais qualificado para o cargo.

Por último, mas não menos importante temos o assédio moral horizontal, que é praticado por um ou mais colegas de trabalho contra outro e, nas palavras de Alkimin (2005, p. 64):

Trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço, manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.

O empregador muitas vezes estimula a competição entre os empregados, por exemplo, muitas empresas hoje em dia, trabalham com o sistema de metas, o empregado tem um valor estipulado por mês para vender, isso também faz com que haja competitividade e as desavenças entre os colegas de serviço, pois todos querem bater sua meta, todos querem vender mais, isso causa um ambiente de trabalho hostil e individualista.

Essas práticas vão contra a dignidade e personalidade dos trabalhadores, que não possuem mais aquela visão de companheirismo e ajuda mútua.

O empregado que pratica a violência moral além de responder por danos morais, pode ser inclusive dispensado por justa causa pelo seu empregador, está previsão se encontra no artigo 482 alíneas “b” e “j” da Consolidação das Leis do Trabalho.

5.3 Sujeitos do Assédio Moral

A conduta de assediar moralmente alguém na relação de trabalho pode partir do empregador ou alguém que o represente, de um colega de trabalho em relação ao outro ou a seu superior hierárquico, esses são os possíveis agentes ativos dessa violência moral.

Já as vítimas em sua maioria são os empregados, que diante do empregador e do seu poder econômico é a parte mais fraca na relação de emprego, porém pode também acontecer de a vítima ser o superior hierárquico.

5.3.1 Agente assediador

O assédio do empregador em relação aos seus empregados é o que mais ocorre na prática, e é motivo de tantas ações de indenização, o que contribui para que ele aconteça é o fato de o empregador ter em suas mãos o poder de direção, que na maioria das vezes é exercido além dos limites.

Assevera Sergio Pinto Martins (2012, p. 216):

O poder de direção não é um direito absoluto. Só por ser um direito, tem limites. Limites externos: constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular, o negócio jurídico é ilícito (art. 188, I, do código civil).

Assim sendo, ainda que o empregador possa dirigir a relação de emprego, esse poder tem de ser exercido dentro dos limites legais e nunca de forma que vá contra a dignidade da pessoa humana.

Martins (2012, p. 216) ainda argumenta que, “compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento”.

Hoje, dentro do ambiente de trabalho, temos uma descentralização da hierarquia, o poder não fica concentrado somente nas mãos do empregador, pois este tem seus prepostos, por exemplo, gerentes, subchefes, chefes e supervisores, a estrutura hierárquica dentro de uma empresa é em forma de pirâmide, desde quem exerce o maior poder que é o empregador que está no topo dela, depois vem os seus representantes e na base da pirâmide os trabalhadores.

O empregador ou o superior hierárquico quando pratica a violência moral, age contra os princípios do direito do trabalho e as condutas assediadoras são as mais diversas como: obrigar o trabalhador a produzir mais com ameaças de rebaixamento de cargo ou demissão, não passar mais tarefas importantes para o empregado, dar instruções de forma que não seja clara para confundi-lo, trocar o empregado de cargo ou função.

É implantado o medo no ambiente de trabalho, de maneira que o trabalhador sofra um “psicoterrorismo” que é constante e repetitivo prejudicando sua saúde mental e física.

Além do empregador, o agente agressor também pode ser um colega de trabalho ou um grupo de colegas, essa forma de assédio também prejudica o ambiente de trabalho, tornando-o hostil e ameaçador.

Entre os companheiros de serviço deve haver um comportamento leal, baseado na boa-fé e na ajuda mútua para que tudo possa funcionar da melhor forma, contudo, muitas vezes, em razão da competitividade estimulada pelo empregador, por inveja ou não aceitação do companheiro por alguma característica própria dele, ocorrem os casos de assédio.

Cabe ao empregador manter um ambiente de trabalho sadio e conscientizar seus empregados sobre as práticas de assédio que só prejudicam o meio ambiente da empresa.

5.3.2 Consequências para o assediador

A violência moral traz consequências ao agente que a realiza, e essas consequências vão ser diferentes dependendo de quem seja o agressor. Se quem comete o assédio moral é o empregador, pode a vítima pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no artigo 483 da Consolidação das leis do trabalho (CLT).

Assim assevera a doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 92):

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

As condutas do assédio, práticas humilhantes e degradantes encontram amparo no artigo 483 da CLT, por exemplo, a exigência de serviços que o empregado não consegue executar, que vai além de sua força física ou o seu tratamento com rigor excessivo, ato lesivo contra a honra e boa fama da vítima ou de sua família.

Neste sentido a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA. O assédio moral supõe repetição ou reiteração da conduta ilícita, que deve ser direcionada, sistemática e tendente a minar um determinado profissional, ou alguns, de modo individualizado, no aspecto de sua dignidade psicológica, com o objetivo de determinar o seu afastamento do trabalho, seja por despedida, seja por demissão, seja por aposentadoria. O assédio moral é, assim, apto a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos da alínea e do art. 483 da CLT. In casu, restou evidenciado o assédio pela prova oral produzida nos autos, notadamente a testemunhal. (TRT 1ª Região, Recurso Ordinário nº 3134320125010080, 3ª Turma, Relator Desembargador Leonardo Dias Borges, j. 25/03/2013).

Entretanto, a saída do empregado do trabalho tende a prejudicá-lo ainda mais, uma vez que há um grande índice de desemprego e, em muitas das vezes, foi isso que o agressor sempre desejou.

Neste sentido defende Alice Monteiro de Barros (2012, p. 734) que:

O ideal é que sejam firmadas normas coletivas ou editada legislação específica determinando a nulidade da dispensa, do pedido de demissão formulado nessa situação, da punição disciplinar ou da transferência que apresente vinculação com o assédio moral, sem prejuízo da indenização por dano moral e/ou material.

Além da rescisão, ainda pode o empregador sofrer processo por danos morais e materiais advindos de sua conduta assediadora, ou de seu preposto, uma vez que prevê o Código Civil no seu artigo 932, inciso III, a responsabilidade objetiva deste em relação aos seus empregados, sem contar que o empregado assediado tende a trabalhar desestimulado produzindo menos e ficando mais vulnerável a acidentes de trabalho, o que tornaria prejudicada também a empresa.

Agora, quando o agente assediador for um colega de serviço com o mesmo grau de hierarquia ou até mesmo o preposto, pode este funcionário ser dispensado por justa causa com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, pode se enquadrar nas alíneas “J” ou “k”, quando praticar algum ato que lese a honra do colega ou de seu superior.

5.3.3 Vítima

A vítima que sofre com as condutas de assédio, como o menosprezo, isolamento, a hostilização, desenvolve problemas de saúde como estresse, a depressão, problemas cardíacos e pode até tentar o suicídio; é alguém que, aos poucos, vai perdendo sua identidade, e ficando cada vez mais frágil.

As vítimas do assédio podem ser pessoas dedicadas ao trabalho, que se destacam dos outros, inteligentes e versáteis que buscam sempre fazer o melhor, são bem preparadas, causando inveja no ambiente de trabalho e certo receio dos superiores em serem substituídos.

Podem ser vítimas de assédio também as pessoas que não aceitam facilmente as regras impostas, que resistem muitas vezes ao autoritarismo do

superior hierárquico, ou ainda aquelas que não se adaptam bem ao grupo de colegas de trabalho, que gostam de impor sua forma de agir ou pensar.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 46) ainda acrescenta:

Outros dois tipos de empregados que também são visados pelo assediante são os que exercem posição de liderança, como o representante sindical, e os empregados com mais de 40/45 anos, postos que são tidos como menos produtivos e com dificuldade de ajustamento e adaptação às mudanças e reestruturações, ou até mesmo por possuírem alto salário, enquanto podem ser substituídos por mão-de-obra barata e jovem.

Ainda temos também como vítimas aqueles empregados que em razão de alguma doença ocupacional ou acidente de trabalho não produzem mais como antes, fazem o trabalho de forma mais vagarosa e débil, e também as gestantes que precisam ficar ausentes durante o tempo da licença maternidade.

Segundo pesquisas de Marie-France e Margarida Maria Silva Barreto, as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral e em casos piores com o assédio sexual.

A vítima do assédio acredita haver em si algo de errado, começa a se culpar e se sentir mal, no primeiro momento ela não admite facilmente que o que está acontecendo é culpa do agressor e acaba se retraindo cada vez mais, tenta melhorar a forma de trabalhar ou comete erros ainda mais grosseiros por conta da pressão sofrida, acaba ficando totalmente desestruturada psicologicamente.

5.3.4 Como isso afeta a vítima

As consequências do assédio moral para a vítima são terríveis, compromete a saúde psíquica e também física, afeta seu rendimento no trabalho e o convívio social com a família e amigos.

A autora Marie-France Hirigoyen, por ser psiquiatra e psicanalista faz um estudo ainda mais rico sobre como essa violência moral afeta a vítima.

No início do assédio, a autora comenta que a vítima apresenta sintomas parecidos com o do estresse e ansiedade, neste primeiro estágio caso a pessoa se afaste de seu agente agressor ou este reconheça seu erro e se desculpe, pode o agredido se recuperar mais rapidamente.

Já se a violência moral se prolonga no tempo causa problemas ainda maiores, como a depressão que fica mais intensa; a autora ainda faz o alerta para o risco de suicídio que é bastante latente.

E ainda há os distúrbios psicossomáticos, comenta a autora Marie-France Hirigoyen (2012, p. 161) *ipsis litteris*:

Acontece na forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial, incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens doenças de pele, etc.

Quando o assédio é interrompido ainda no começo, a vítima tem toda possibilidade de se recuperar totalmente, sem a incidência de problemas traumáticos, contudo, quanto mais o assédio se prolongar, quanto mais tempo ela viver sob essa pressão e violência, mais ela correrá o risco de que os traumas a acompanhem por um longo período, muitas vezes não conseguindo nunca se livrar deles.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 88):

Por outro lado, há casos em que o empregado, temendo o desemprego ou como fuga da situação degradante, suporta a dor em silêncio e se dedica intensamente às atividades laborativas, ficando vulnerável a adquirir o stress de sobrecarga, também conhecido como burnout, doença psicossomática, fruto do desgaste físico e mental pela sobrecarga de trabalho, que gera cansaço, depressão, afetando a produtividade.

E não fica só nessas consequências dentro do trabalho, pois no âmbito familiar, a vítima pode se tornar uma pessoa mais rude e, muitas vezes, reproduzir a violência moral em casa com seus entes queridos.

O fato é que o assédio moral afeta não apenas o indivíduo, mas a própria empresa e todas as pessoas que estiverem ao seu redor, seja porque ele se torna mais agressivo ou porque compartilha de sua dor.

5.3.5 Caracterização do assédio moral

Como já mencionado, o assédio moral se caracteriza por condutas constantes e repetitivas, as quais têm por objetivo humilhar a vítima ou várias

vítimas quando se tratar de assédio moral coletivo, causando uma instabilidade psíquica.

Essa violência moral funciona na base do terror, da pressão à qual a vítima não consegue reagir, ou muitas vezes nem se dá conta de estar sofrendo uma injustiça. Quem assedia moralmente sabe muito bem o que está fazendo e age com o intuito certo, o seu desejo é realmente afetar o empregado, ou então no caso do assédio moral vertical ascendente, o superior hierárquico.

Neste sentido a jurisprudência:

PRESSÃO POR METAS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. A política de metas faz parte da estratégia empresarial dentro do sistema capitalista. Entretanto, não é lícito implementá-la mediante ameaças, xingamentos, pressões e outras atitudes constrangedoras e que agridem psicologicamente o empregado. O trabalho sob intensa pressão emocional, com utilização de xingamentos e castigos, em qualquer circunstância, constitui uma perversidade psicológica, pois abate a autoestima do indivíduo, mina as suas forças, trazendo-lhe danos imensuráveis. Comprovada a ofensa moral sofrida por trabalhador em decorrência de situação constrangedora no ambiente laboral, é devida indenização correspondente, a qual deve ser proporcional ao dano sofrido. Recurso da reclamada parcialmente conhecido e desprovido. Recurso adesivo conhecido e desprovido. (TRT 10ª Região, Recurso Ordinário nº 02002201310310009, 1ª Turma, Relator Desembargador Francisco Luciano de Azevedo Frota, j. 03/09/2014).

Todo ato de assédio é abusivo, seja por parte do superior hierárquico, de seu preposto, ou ainda de outro colega, vai contra o princípio da dignidade humana e fere direitos da personalidade, sendo admissível ao empregado que foi vítima de alguma conduta assediadora, propor ação de reparação por danos morais e materiais.

5.3.6 O que não configura assédio moral

Importante se faz analisar quais condutas na relação de trabalho não se deve confundir com assédio moral para que não haja uma banalização sobre o assunto.

O estresse profissional é um exemplo que advém de um mercado de trabalho cada vez mais exigente. Hoje é preciso que o trabalhador tenha uma melhor qualificação profissional, que ele produza cada vez mais e dentro dos limites legais, o poder diretivo permite que o empregador exija isso. Vive-se uma gestão sobre

pressão que acarreta o estresse, em linha hierárquica, partindo do empregador a seus subordinados, chefes, subchefes, gerentes e empregados subalternos onde um cobra do outro, para que a empresa possa funcionar é preciso se dedicar, pois há poucas vagas de emprego para muitos profissionais, e esses, temendo ficarem desempregados buscam uma maior doação ao trabalho.

As condições de trabalho, hoje, em razão de toda essa cobrança são precárias e tudo isso causa um grande estresse profissional, todavia, não podemos confundir isso com o assédio moral, afinal o estresse é um dos grandes males influenciados pelo avanço do capitalismo.

Veja-se, a respeito, o julgado abaixo:

COBRANÇA DE METAS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A cobrança de resultados é normal em qualquer atividade empresarial e não configura assédio moral algum, desde que feita de forma civilizada. A autora, em depoimento pessoal, declarou que o gerente cobrava as metas nos seguintes termos: - Cuidado. Está ruim. É o Itaú agora-. Não há como considerar que tal tipo de cobrança configure assédio moral, ainda mais quando a própria autora reconhece que as cobranças não eram direcionadas apenas a ela. (TRT 1ª Região, Recurso Ordinário nº 00003502620125010030, 9ª Turma, Relator Desembargador Ivan da Costa Alemão Ferreira, j. 12/11/2013).

Além do estresse, é comum em uma empresa, ou local de trabalho que haja pessoas de personalidade diversa, ocorrerem situações conflituosas, é normal as pessoas divergirem até porque um problema precisa ser discutido para que se encontre a melhor solução para resolvê-lo.

Segundo Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 86), os casos de conflitos abertos podem apresentar instantes de discussões ou consenso entre os indivíduos envolvidos, contudo, apresentam também início, meio e fim, inexistindo a perpetuação da violência e perseguição.

Ou seja, esses casos acontecem em isolado, não possuem habitualidade e faz parte da relação de trabalho, não é nada que fuja do normal, a não ser que a pessoa ofenda a outra praticando crime, por exemplo, de injúria art. 140 do Código Penal, aí responde por esse crime e não por assédio moral.

As más condições de trabalho também não se confundem com o assédio moral, a não ser que o superior hierárquico use isso de forma proposital para desestabilizar a vítima, por exemplo, não dando a ela um suporte para trabalhar, retirando os instrumentos necessários para que ela exerça sua atividade.

5.3.7 Distinção entre assédio sexual e assédio moral

O assédio sexual se distingue do assédio moral, porque neste primeiro há a intenção do agente assediador de obter vantagem sexual de sua vítima, já no assédio moral a intenção não é obter vantagens de natureza sexual, mas sim excluir o trabalhador do ambiente de trabalho, forçar o seu pedido de afastamento, até mesmo demissão ou então é praticado com o intuito de o superior hierárquico se auto afirmar perante os outros empregados, cometendo o assédio contra um, para que esse sirva de exemplo aos outros.

O fenômeno do assédio sexual se tornou inclusive objeto de normatização internacional, neste sentido a jurisprudência:

JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual foi objeto de normatização internacional - Convenção nº 111, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual visa impedir a violência sexual no ambiente de trabalho, tratando amplamente sobre a discriminação em matéria de emprego. Ratificada pelo Brasil, a Lei nº 10.224/01 inseriu no Código Penal o artigo 216-A, aplicável subsidiariamente ao direito do trabalho. No caso dos autos, a prova oral colhida em audiência, em especial o depoimento da própria assediada, demonstra que o reclamante, valendo-se de sua condição de superior hierárquico, praticou investidas inoportunas e inconvenientes contra a ofendida, sempre em locais não alcançados pelas câmeras de segurança, o que a levou a reportar o caso a chefia, com a regular investigação, pelo que a conduta ilícita praticada pelo autor foi grave o bastante para abalar a fidúcia necessária à perpetuação do vínculo entre as partes. (TRT 2ª Região, Recurso Ordinário nº 00022778120145020433, 6ª Turma, Relator Desembargador Ricardo Apostólico Silva, j. 10/11/2015).

Outra diferença é que o assédio sexual é previsto na legislação penal, como crime, artigo 216-A do Código Penal, já o assédio moral não tem previsão como crime, suas condutas estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Analisando a jurisprudência, podemos ver que o assédio sexual ocorre com mais frequência em relação às mulheres, podemos ver que estas ainda são alvo de um machismo arraigado na sociedade, porém pode ser que haja casos em que o assédio sexual seja praticado por mulheres, tendo como vítima os homens ou ainda pode ocorrer de o agressor ter como vítima uma pessoa do mesmo sexo.

Neste sentido segue a jurisprudência:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. O próprio reconhecimento da situação de assédio sexual como delito demonstra a mudança em nossa sociedade, de valores marcadamente patriarcais, onde as circunstâncias econômicas levaram as mulheres, principais vítimas do delito mencionado, a ingressarem e se estabelecerem efetivamente no mercado de trabalho (art. 216-A do Código Penal). Levando em conta os princípios pelos quais foi norteada a Carta Magna do país, entre eles a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, passa a ser dever de todo cidadão que estes valores se tornem uma realidade em nossa sociedade. Faz parte das obrigações patronais zelar para que a liberdade, o respeito e a dignidade do trabalhador sejam respeitados. Para isso, devem ser tomadas medidas rigorosas para que situações de assédio moral ou sexual e de discriminação não se estabeleçam no ambiente de trabalho. Nesse diapasão, tendo a reclamante se desvencilhado do ônus que lhe incumbia de demonstrar o fato constitutivo de seu direito, incabível se afigura o pedido de reforma. Nega-se provimento ao apelo neste particular. (TRT 2ª Região, Recurso Ordinário nº 00004586020135020008, 11ª Turma, Relatora Desembargadora Adriana Prado Lima, j. 16/09/2014).

Diante do que foi citado acima não cabe confundir assédio moral com assédio sexual, pois um é diferente do outro. Sergio Pinto Martins (2012, p. 23) diz que “O assédio é gênero. São suas espécies o assédio moral e o assédio sexual”.

Porém há autores como Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 95), que entendem que o assédio moral é mais amplo podendo absorver até mesmo o assédio sexual.

Os dois tipos de assédio violam direitos da pessoa humana, porém ocorrem com intuitos diferentes como já mencionado.

6 DANO MORAL

Uma das consequências do assédio moral é a reparação por danos morais, uma vez que as condutas praticadas contra a vítima causam lesão aos seus direitos da personalidade, maculando a sua imagem e dignidade humana, trazendo ainda prejuízos a sua saúde psíquica e física.

Dano moral é um dano de natureza não patrimonial, é algo que atinge a pessoa em seu íntimo.

Para o doutrinador Carlos Roberto Gonçalves (2015, p. 388):

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como infere os artigos 1º, III, e 5º, V e X da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

A conduta do assédio resulta em danos morais porque lesiona direitos do indivíduo que são defendidos por nossa Constituição, direitos que não possuem valor pecuniário, mas sim moral.

Neste sentido a jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO DESRESPEITOSO - AGRESSÕES VERBAIS - LESÃO À DIREITO DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixa claro que a preposta da reclamada e chefe da autora dispensava habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante contra a reclamante, proferindo insultos verbais e fazendo cobranças exageradas. Tal situação viola direito da personalidade da obreira e enseja o pagamento de danos morais. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Recurso de Revista nº 17684420125240002, 7ª Turma, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, j. 04/02/2015).

Apesar de o tópico ser específico para falar do dano moral, é importante ressaltar que também cabe indenização por dano material, se além do dano moral a conduta assediadora resultar em dano material, este também pode ser cobrado.

Para verificar se cabe indenização por danos morais primeiro analisamos a responsabilidade civil, cujos pressupostos são três, a conduta, o nexo causal e o dano.

O artigo 186 do Código Civil prevê que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. (grifo nosso).

A responsabilidade civil pode decorrer de contrato quando uma das partes não cumpre com a obrigação que foi previamente contraída, ou pode ser extracontratual também denominada de aquiliana, que é a que está prevista no artigo 186 do Código Civil já citado acima, essa responsabilidade deriva do dolo ou da culpa, o agente causador do dano infringe um dever geral de não lesar.

Outra classificação é responsabilidade civil subjetiva e objetiva, a responsabilidade subjetiva se dá quando quem causou o dano agiu com dolo ou culpa, é necessário provar a culpa do agente, já a responsabilidade civil objetiva é aquela que quem causou o dano será responsabilizado por este independentemente de culpa ou dolo, é justificada pela teoria do risco da atividade.

Na modalidade de responsabilidade civil contratual podemos citar o empregador que quando realiza a violência moral, está descumprindo com a sua parte no contrato de trabalho, com o seu dever de não discriminar, de não ultrapassar os limites do poder diretivo, é uma responsabilidade pelo fato próprio, ele mesmo deu causa ao dano e por isso é responsável direto por sua reparação.

Quando o assédio moral é cometido pelo colega de serviço em um mesmo grau de hierarquia esse tem responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana.

Porém, o empregador pelos atos dos seus empregados ou prepostos tem responsabilidade objetiva de acordo com o artigo 932, inciso III do Código de Civil.

Neste sentido a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CONDOTA ABUSIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO, EXPONDO O OBREIRO A SITUAÇÕES VEXATÓRIAS. Caracterizada a conduta abusiva e ilícita do preposto do empregador, configuradora de assédio moral, reconhece-se a responsabilidade civil deste, que, de forma objetiva, responde pelos atos de seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, consoante disposto no inciso III do art. 932 do Código Civil Brasileiro. PLUS SALARIAL EM FACE DE ACÚMULO DE FUNÇÕES. Há

direito ao plus salarial quando o empregado é desviado para exercer atribuições outras e com nível de exigência técnica distinto daquelas contempladas no plexo de funções para a qual fora contratado e remunerado. (TRT 5ª Região, Recurso Ordinário nº 0000628-77.2011.5.05.0021, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Luíza Lomba, dj. 08/10/2013).

O empregador é responsável por quem contrata, ele tem o poder de escolher uma pessoa boa e que se adeque ao serviço que vai exercer, ou seja, ele tem o poder "*in elegendo*", e também tem o poder "*in vigilando*" que é poder de fiscalizar, de vigiar o que aquele empregado está fazendo, se ele está agindo corretamente e trabalhando corretamente, se o empregado, no exercício da profissão, comete a violência moral, é culpa do empregador que não soube escolher bem seu funcionário ou faltou com a devida vigilância sobre este.

Por fim, para a fixação da indenização por dano moral não há um critério matemático que podemos estabelecer, pois atinge bem jurídico que não é passível de valoração, neste caso, caberá ao nobre julgador arbitrá-lo de forma que se pautar nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, levando em conta as particularidades de cada caso em específico, como a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e as condições financeiras do agente ofensor.

7 DA PROVA

O dano moral como já mencionamos no tópico acima, para a sua caracterização é necessário por parte do agressor à ação ou omissão, o nexo causal e o dano efetivo a vítima.

Para o doutrinador Carlos Roberto Gonçalves (2015, p. 400):

O assédio moral, salvo em casos especiais, como o de inadimplemento contratual, por exemplo, em que se faz mister a prova da perturbação da esfera anímica do lesado, dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade e existe *in re ipsa*. Trata-se de presunção absoluta. Desse modo, não precisa a mãe comprovar que sentiu a morte do filho; ou o agravado em sua honra demonstrar em juízo que sentiu a lesão; ou o autor provar que ficou vexado com a não inserção de seu nome no uso público da obra, e assim por diante.

Sendo assim, sabemos que o assédio moral causa grande dor e sentimento de humilhação à vítima, atingindo seus sentimentos mais profundos, prejudicando até mesmo o seu relacionamento com outras pessoas.

Para que a vítima possa pedir a indenização por danos morais ela precisa provar que o assédio moral realmente aconteceu, conforme o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho diz que “a prova das alegações incube à parte que as fizer” e o artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil de 2015.

A comprovação da conduta assediadora é difícil de ser feita, pois muitas vezes esta acontece quando estão presentes somente a vítima e o seu agressor, ou pode ser que mesmo acontecendo na frente de outro colega de serviço esse fique intimidado em falar alguma coisa porque tem medo de perder seu emprego.

Neste sentido a jurisprudência:

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. (TRT 14ª Região, Recurso Ordinário nº 00638.2008.032.14.00, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Socorro Miranda, j. 14/05/2009).

Um dos elementos essenciais que precisa ser comprovado no assédio moral é a reiteração das condutas humilhantes, abusivas, causadoras de dor e sofrimento.

As provas servem para mostrar que os fatos alegados realmente aconteceram, visando assim formar a convicção do juiz a respeito do caso.

7.1 Meios Probatórios

São meios probatórios, o depoimento pessoal, a confissão, as testemunhas, possíveis documentos, perícia, inspeção judicial, e indícios e presunções.

O depoimento pessoal consiste na declaração do autor ou réu para o juiz a respeito dos fatos ocorridos, e se a parte não comparece à audiência que deveria depor, isso pode ser entendido como confissão. Porém a confissão pode ocorrer também quando a parte acusada de ilícito admite ao juiz, que realmente cometeu o fato imputado a ela.

A prova testemunhal é a que costuma ser mais usada no processo trabalhista em razão da limitação do empregado.

Sergio Pinto Martins argumenta que (2012, p. 344):

No processo do trabalho, a prova testemunhal normalmente é a única forma de as partes fazerem a prova de suas alegações, principalmente o reclamante que não tem acesso aos documentos da empresa ou estes não retratam a realidade do trabalho desempenhado pelo autor, como poderia ocorrer com os cartões de ponto.

A prova testemunhal é a declaração de um terceiro que não tem interesse e nem grau de parentesco com as partes sobre os fatos que as partes alegaram e essa pessoa presenciou.

Porém, pode ser que para o empregado que presenciou, por exemplo, o chefe agredindo moralmente seu colega de serviço, o medo de perder o emprego ou sofrer as mesmas represálias impeça-o de testemunhar.

Além da prova testemunhal, tem também a prova por meio de documentos, entretanto esta é mais difícil de o empregado produzir.

Quando falta ao juiz um conhecimento técnico, especializado, ele pode indicar um perito para fazer o exame dos fatos, a perícia é um meio de prova também no processo do trabalho.

No entanto, o laudo técnico indicando que fatores laborais contribuíram com a doença da vítima, no entendimento jurisprudencial não é suficiente para se provar o assédio moral:

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS. Caso em que o reclamante alega assédio moral na petição inicial, mas não produz qualquer prova nesse sentido, ausentando-se na audiência de instrução. O simples fato de o laudo pericial indicar que fatores laborais concorreram para o desencadeamento da doença (no caso, depressão), isoladamente, não confirma a tese do reclamante. É imprescindível, nesse contexto, a prova de que a cobrança no ambiente de trabalho, fator natural nas relações de emprego, era excessiva, extrapolando os limites do razoável e configurando o alegado assédio moral. Apelo não provido. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário nº 0000477-56.2011.5.04.0404, 1ª Turma, Relator Desembargador Iris Lima de Moraes, j. 30/10/2013).

Para a configuração do assédio moral é preciso provar não só a doença física, ou o dano psíquico, mas sim a conduta do assediador.

Ainda temos também a inspeção judicial que é o deslocamento do juiz para observar, por exemplo, o local de trabalho no qual ele mesmo pode conferir o que acontece.

Sergio Pinto Martins (2012. p. 358) ainda argumenta que a prova “poderá ser realizada indiretamente por meio de raciocínio lógico, denominado de presunção, ou da narração ou exibição de fatos ou coisas que darão aquele resultado lógico, denominado de indício”.

Ou seja, outro meio que o juiz pode usar para analisar o caso e formar sua convicção é por meio de indícios e presunções.

O fato é que a conduta assediadora, constante e repetitiva, precisa ser provada para que se possa pedir a indenização pelo dano que ela causa nas vítimas, precisam ficar esclarecidos nos autos de forma que o juiz se convença de que o agente assediador praticou a conduta que causa lesão aos direitos da personalidade do empregado.

8 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Ainda que seja necessária a criação de uma lei para responsabilizar quem comete assédio moral, funcionando está também como medida coercitiva para que a violência não aconteça, é possível a utilização de medidas preventivas, que irão ajudar na redução de condutas assediadoras no ambiente de trabalho.

Medidas estas que devem ser empregadas com antecedência, em âmbito público ou privado e que ajudarão a reduzir a violência moral.

Trata-se de as empresas se inteirarem sobre o problema e descobrirem quais são as suas causas.

O objetivo da não violência no trabalho tem que ser mais um alvo a ser buscado, assim como a empresa busca por crescimento lucrativo, a implantação de políticas de prevenção, também deve ser uma meta a se conquistar.

Argumenta Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 111), “que o terror psicológico geralmente se instala pela inexistência do diálogo, quando a voz da vítima não é ouvida”.

É preciso que a vítima fale sobre o que está acontecendo, necessário se faz enfrentar o problema, que é justamente o contrário do que as empresas fazem, pois ao invés de ouvir o trabalhador, negam a existência de qualquer problema dentro de suas instalações.

A aceitação de que a violência moral pode existir e quase sempre é oculta, é um grande passo para que possamos pensar nas políticas de conscientização e prevenção.

A doutrinadora Marie-France Hirigyen (2002, p. 321) diz que “o primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho”.

A empresa deve buscar conscientizar seus empregados para terem respeito um ao outro, deve estabelecer normas de bom comportamento, deixando bem claro aos trabalhadores o que é aceito e o que não é aceito no ambiente de trabalho, pois a conduta assediadora prejudica o bom funcionamento da atividade empresarial.

Um exemplo a ser citado aqui é da prefeitura de Fortaleza – CE, que sancionou a lei número 10.427, de 14 de dezembro de 2015¹, a qual institui uma política de prevenção e combate ao assédio moral dentro da administração pública.

As empresas de âmbito privado também podem e devem estabelecer, dentro de suas dependências, normas que conscientizem e previnam o assédio moral, deixando claro aos trabalhadores e superiores hierárquicos quais condutas seriam assediadoras e quais não, com foco em evitar que elas aconteçam e também que não haja banalização do assunto, impedindo falsas alegações de assédio moral.

Além de buscar informar e deixar claro que as condutas assediadoras não serão toleradas, deve a empresa proporcionar melhores condições de trabalho para os seus empregados visando evitar o estresse profissional, que contribui, e muito, para a ocorrência do assédio moral.

Marie-France Hirigyen (2002, p. 325/327) quando trata da prevenção da violência traça um plano que se divide em quatro etapas que serão resumidas abaixo:

A primeira etapa seria a informação sobre a realidade do assédio moral por meio de debate público, inclusive espalhar entre os empregados, por exemplo, folhetos exemplificativos, deixar todos esclarecidos e sensibilizados a respeito do assunto.

A segunda etapa é formar, dentro da empresa, especialistas, exemplo equipe de medicina social, ou então representantes sindicais, pessoas que sejam de confiança, para que escutem os empregados e trabalhem com eles o assédio moral.

A terceira etapa é trabalhar melhor o pessoal do departamento de recursos humanos, treinando-os para saber lidar com os casos de assédio moral existentes ou então ajudar adotando medidas preventivas e que possam detectar condutas assediadoras.

Por fim, a quarta etapa onde comenta a autora Marie-France, é a redação de uma “agenda social”, esta agenda é para discutir o assédio, devendo o texto ser entregue aos empregados, de forma gratuita.

1

Disponível em http://www.fortaleza.ce.gov.br/sites/default/files/arquivos/diariosoficiais/15/12/18122015_-_15672.pdf. Acesso em: 14/04/2016.

O texto deve conter o que é o assédio, as condutas caracterizadoras, A quem a pessoa que se sentir vítima pode se dirigir, dentro da empresa, para ajudá-la.

Podemos ver que não haverá prevenção do assédio se a empresa não se focar e quiser realmente contribuir para isso, é de total responsabilidade da empresa essas condutas, só ela tem o poder de ajudar a conter essa violência.

Essas políticas preventivas não ajudam apenas o empregado que é vítima, mas a própria atividade empresária que tem tudo para crescer de uma forma que respeite a dignidade e saúde de cada trabalhador.

9 DIREITO COMPARADO

O assédio moral é um assunto que transcende fronteiras, e é estudado e tratado de diferentes formas pela doutrina estrangeira.

O objetivo deste tópico é mostrar como outros países tratam o assunto, e como vêm lidando com essa violência moral que afeta psicologicamente e também fisicamente o trabalhador, se existem leis coibindo a práticas assediadoras, e qual a proteção que tem recebido a vítima.

9.1 França

Não podemos deixar de mencionar a questão do assédio moral na França que foi onde o assunto ganhou maior importância tendo em vista o estudo de profissionais da área da psiquiatria e psicologia, como, por exemplo, a grande autora citada em vários momentos neste trabalho, Marie-France Hirigoyen.

Na França o assédio moral ganha o nome de *harcèlement moral*, o ordenamento francês adotou a tutela específica para este tipo de violência, em 17 de janeiro de 2002 foi aprovada uma lei a nível nacional, destinada especificamente para falar sobre o tema.

Esta lei francesa prevê as condutas que serão tidas como assédio, que cabe a empresa prevenir tais condutas, a proteção que terá a vítima, e eventuais punições que o agente assediador pode sofrer.

Podemos perceber que a França está bem à frente do Brasil no estudo e prevenção do caso, pois o Brasil até hoje ainda não tem uma lei que tutele especificamente o assunto a nível nacional, deixando claro que esses tipos de condutas não serão admitidos e focando em alguma forma de precaução.

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 111) cita um dos artigos da lei francesa que diz, “O responsável pela empresa deve tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral (art.122-51, do Código de Trabalho)”.

Ou seja, a lei prevê que é papel da empresa tomar medidas de prevenção ao assédio moral.

Segundo Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 48):

A França possui forte e ampla tutela contra o fenômeno em estudo, prevendo a legislação francesa também sobre a questão da inversão do ônus da prova, transferindo para o assediante o ônus de provar a inoportunidade do terror psicológico nos casos em que o trabalhador tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção do assédio moral e dos danos experimentos.

A legislação Francesa prevê a inversão do ônus da prova nos casos em que haja elementos suficientes para se presumir que houve o assédio, já no Brasil a jurisprudência não aceita essa tese de inversão do ônus da prova, neste sentido a jurisprudência brasileira:

APELAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. PRETENSÃO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA. MANUTENÇÃO. AUTORA QUE NÃO SE DÉSINCUMBIU DE PROVAR AS ALEGADAS SITUAÇÕES VEXATÓRIAS. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 333, INCISO I, DO CPC. INADMISSIBILIDADE DE INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA QUE CONDUZIRIA À RÉ A OBRIGAÇÃO DE PRODUIR PROVA NEGATIVA. RECURSO IMPROVIDO. (TJSP, Apelação nº 0000467-25.2011.8.26.0541, 3ª Câmara de Direito Público, Relator Desembargador Amorim Cantuária, j. 22/01/2013).

É de se notar que o Brasil está longe de ter ainda uma legislação tão bem preparada para atender aos casos de assédio moral como a França que vem há muito tempo estudando o assunto.

Sergio Pinto Martins (2012, p. 111) ainda diz que “o Código Penal estabelece pena de um ano de reclusão e multa de 15.000 (quinze mil) euros ao assediador (art. 222-33-2)”.

Assim, o assédio moral na França é considerado um ato ilícito e punível pelo código penal, o que funciona como um meio coercitivo para que não se cometa tal conduta.

A legislação Francesa fala muito de prevenção do assédio moral, mas a lei funciona também como um freio inibidor da conduta, que traz o alerta para que caso haja a conduta está será punida.

9.2 Espanha

A questão assédio moral tem repercutido pelo mundo e não poderia ser diferente na Espanha que também se preocupou em prever essa violência.

Podemos encontrar na constituição Espanhola, dispositivos que protegem a personalidade e a dignidade da pessoa humana, prezando pela integridade física e moral de cada indivíduo.

Além de dispositivos na constituição, tem a Espanha leis que tratam da igualdade e da não discriminação de pessoas com deficiência, como exemplo, há a lei número 51, de 2 de dezembro de 2003.

Outro exemplo segundo Sergio Pinto Martins (2012, p. 106) é:

A Lei nº 62/2003, de 30 de dezembro, conceitua o assédio moral como toda conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou a orientação sexual de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade e criar um ambiente intimidatório, humilhante ou ofensivo, abrangendo todos os casos de assédio moral nas relações de emprego com causas ou objetivos discriminatórios.

Possui a Espanha também o Estatuto dos trabalhadores que confere a proteção a todos os empregados, zelando por sua dignidade.

Na área penal diz Martins (2012, p. 108) que “o Código Penal pune o assédio moral no Título VIII, Livro II, Das torturas e outros delitos contra a integridade moral, nos arts. 173 a 177”.

Podemos ver que a Espanha não ficou atrás no sentido de proteger o empregado de condutas assediadoras, até porque essas condutas prejudicam além do empregado, a empresa, entretanto a legislação Espanhola não focou em condutas preventivas.

9.3 Portugal

Portugal, assim como o Brasil, não possui uma legislação específica que puna quem pratique a violência moral, existe sim um projeto de lei nº 252/VIII para proteção do trabalhador contra esse terror psicológico, mas esse projeto foi apresentado em 2000 e até hoje não foi aprovado.

O doutrinador Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 460) diz:

Não obstante o direito português ainda não conte com uma tutela específica acerca do assédio moral, o ordenamento jurídico português lusitano contém normas gerais que podem ser evocadas no que concerne à proteção das vítimas do terror psicológico.

Podemos comparar Portugal com o Brasil que também ainda não possui uma lei em âmbito nacional específica para falar do assédio moral.

Entretanto, diz o doutrinador Marco Aurélio Aguiar Barreto (2007, p. 139), “é provável que o estudo sobre o assédio moral e conseqüentemente, a discussão, conscientização, penalização mediante prestação jurisdicional e construção jurisdicional, seja maior no Brasil do que em Portugal”.

Mas assim como a Constituição Brasileira, a Constituição de Portugal também prevê o princípio da dignidade da pessoa humana, da igualdade, e o assédio moral vai contra esses princípios.

Ou seja, essas normas da Constituição Lusitana podem e devem ser evocadas para a proteção das vítimas da violência moral, assim como o Código de Trabalho Português no que couber.

Apenas, o ideal seria, tanto para Portugal quanto para o Brasil, que ainda discute muito o assunto, a criação de uma norma para falar especificamente da violência moral.

10 CONCLUSÃO

Apesar de o mundo estar se desenvolvendo cada vez mais, e isso refletir diretamente nas relações de trabalho, os direitos constitucionais dos indivíduos devem ser mantidos preservados.

Quando um empregado assina um contrato de trabalho, ele não renuncia a quaisquer de seus direitos fundamentais, previstos na Constituição Federal, uma vez que os direitos da personalidade que são atingidos pela conduta assediadora, são irrenunciáveis.

O assédio moral é uma conduta que em nada contribui com a empresa, é necessário que o empregador volte seu olhar ao ambiente de trabalho detectando a possibilidade de essa violência pode ocorrer, e que uma vez instalada, pode trazer prejuízos não só em termos de queda de produção e desarmonia, como também em relação à saúde do empregado.

O empregador é quem tem o poder de manter o ambiente de trabalho em ordem e quem pode evitar que o assédio aconteça. Ele pode deixar claro através de normas internas que condutas de violência moral não serão admitidas, pode criar maneiras de prevenção, como por exemplo, criar uma ouvidoria dentro da empresa para que as vítimas possam falar sobre o assunto, distribuir panfletos explicativos, dentre outras.

O Brasil ainda não tem uma lei em âmbito nacional que aborde o assunto assédio moral, impondo às empresas condutas de prevenção, a normatização seria uma boa forma na luta contra o assédio moral.

Outra medida que deveria ser tomada a respeito do assédio moral, é a sua tipificação como crime, uma vez que as consequências de atitudes assediadoras são avassaladoras e podem levar senão à morte, à alienação total da vítima.

BIBLIOGRAFIA

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: LTR, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

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

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. – 1. Ed. – São Paulo: Rideel, 2009.

CASSAR, Bomfim Vólia. **Direito do trabalho**. 9ª. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

CONFEDERAÇÃO dos Servidores Públicos do Brasil. Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: **Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie.**; João Domingos Gomes dos Santos (coord.); Geralda Fernandes (org.). – [Brasília: CSPB, 2010]. Disponível em: http://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf. Acesso em 28/02/2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DIÁRIO Oficial do Município – Fortaleza/CE. Ano LXI. Fortaleza, 18 de Dezembro de 2015, nº 15.672. Disponível em: http://www.fortaleza.ce.gov.br/sites/default/files/arquivos/diariosoficiais/15/12/18122015_-_15672.pdf. Acesso em: 14/04/2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito brasileiro**, volume 7: responsabilidade civil. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio mora e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. ed. rev. São Paulo: LTr, 2010.

FERRAZ, Júlia Maria Silva. **A Globalização do Direito do Trabalho: A Desregulamentação e Flexibilização das Relações de Emprego**. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7195. Acesso em 22/04/2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**, volume I: parte geral. 14. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. IOB Thomson, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: Responsabilidade civil**, v. 4. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

_____. **Direito civil brasileiro**, volume 1: parte geral. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. 33 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. **Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

MIQUELUZZIL, Oswaldo. **Neoliberalismo e flexibilização: consequências e alternativas para os trabalhadores e seus sindicatos**. Revista de Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/viewFile/23474/21148>. Acesso em: 18/04/2016.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

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. 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho.** Wagner D. Giglio. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade.** São Paulo: Atlas, 2011.