



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

ALINNE SIQUEIRA GALDINO

**O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O DIREITO BRASILEIRO:
DECISÕES JUDICIAIS EM BLEMÁTICAS**

**SOUSA - PB
2008**

ALINNE SIQUEIRA GALDINO

**O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O DIREITO BRASILEIRO:
DECISÕES JUDICIAIS EM BLEMÁTICAS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Dr. Robson Antão de Medeiros.

**SOUSA - PB
2008**

ALINNE SIQUEIRA GALDINO

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O DIREITO BRASILEIRO: DECISÕES
JUDICIAIS EMBLEMÁTICAS

Aprovado em: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Robson Antão de Medeiros

Orientador

Examinador (a)

Examinador (a)

Dedico este trabalho aos meus pais, Eloi Manoel Galdino e Maria de Lourdes Siqueira Galdino, que são os grandes responsáveis por essa conquista.

AGRADECIMENTOS

Sinto-me privilegiada por ter tanto a agradecer.

A Deus por me amar tanto e me cobrir de proteção e bênçãos todos os dias da minha vida.

Aos meus amados pais, exemplo que busco seguir, que tanto sonharam com essa vitória. Pessoas a quem devo a minha existência, que me cobrem de amor e carinho, por estarem sempre esperando a minha volta.

A minha irmã Lalá, mais linda flor do meu jardim, por ser simplesmente a melhor do mundo e ao meu irmão Binho, por iluminar os meus dias com seu sorriso lindo.

Ao meu noivo Júnior, meu amor, grande fonte dos meus sonhos, pela paciência e incentivo ao longo desses cinco anos de faculdade.

A minhas avós queridas, Amara e Izabel, pelas orações e pela torcida.

A Patrícia Drielly, que sempre esteve ao meu lado na batalha dos concursos e dividiu comigo alegrias e tristezas.

Aos amigos que fiz em Sousa, verdadeiros presentes de Deus, Shayonara, Marcus, Tarsila, Talytinha, Talita, Diego, Camila, Carlinha e Sambu. Sem eles seria tudo mais difícil e meu caminho não seria tão alegre e iluminado.

A Tio Luca e sua família pela hospitalidade a mim dedicada.

Ao meu orientador, Professor Robson, por me receber sempre com um sorriso.

"Os resultados somente se fazem sentir depois que o tempo consolida a experiência. Então, os investimentos de suor e lágrimas se transformam em realizações."

Autor desconhecido

RESUMO

A presente monografia teve como objetivo o estudo a respeito do assédio moral, focando sobre seus aspectos configurativos, bem como a proteção dada pelo direito brasileiro ao problema, nos aspectos materiais e processuais. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, baseada na doutrina, legislação e jurisprudência pertinente à temática e os métodos foram os histórico-evolutivo, exegético-jurídico e dedutivo. Mostrou-se necessária a colocação do tema sob a ótica da atual organização do trabalho, que prioriza o lucro em detrimento da dignidade do trabalhador. Hodiernamente o assédio moral ganhou visibilidade social e jurídica e diferente de tempos atrás, nos dias atuais, o assediado tem consciência da agressão que está vivendo e busca solução para seu problema. Todavia, ainda há muita confusão acerca do conceito e caracterização do assédio moral, por isso visando à particularização do tema estudado, além da verificação dos elementos, características e modalidades do fenômeno se fez necessária a exposição do que não é assédio moral. A conscientização da sociedade sobre o assédio moral resultou em uma grande gama de processos na Justiça do Trabalho buscando solução para esses casos. Diante deste fato, revelou-se interessante estudar o que a Justiça brasileira tem decidido nesses processos, assim, foi feita uma análise de três decisões significativas, uma de cada esfera da Justiça laboral. Para melhor entendimento dessa análise foi feita uma explanação sobre os instrumentos que o Direito brasileiro pode utilizar na falta de legislação específica sobre o tema, para garantir que o assediado moralmente fique sem proteção jurídica. Concluiu-se que apesar dessa lacuna, o judiciário busca coibir o assédio moral de maneira árdua e efetiva.

Palavras-chave: assédio moral / direito brasileiro / decisões judiciais

ABSTRACT

This paper aimed to the study on the subject of bullying, focusing on aspects configured as well as the protection given by Brazilian law to the problem in procedural and substantive aspects. The methodology used was a literature search, based on the doctrine, jurisprudence and legislation relevant to the theme and methods were the historical-rolling, and exegetic-legal. He appeared to be necessary to place the issue from the viewpoint of the current organization of work, which prioritizes profit to the detriment of the dignity of the worker. The actual bullying won social and legal visibility and different from time ago, nowadays, the harassed is aware of the aggression that is living and seeking solution to their problem. However, there is still much confusion about the concept and characterization of bullying, thus aiming to individualization studied the issue, in addition to the verification of the elements, characteristics and details of the phenomenon was needed the exposure of what is not harassment. The awareness of society about the bullying resulted in a wide range of cases in the courts of Labor seeking solution to these cases. In view of this fact, has been an interesting look at what the Brazilian Justice has decided in these processes, thus, was made an analysis of three significant decisions, one on each sphere of justice work. For better understanding of this analysis was made an explanation about the tools that you can use Brazilian law in the absence of specific legislation on the subject, to ensure that the bullying is without legal protection. It was concluded that despite this shortcoming, the judiciary seeks to curb bullying so hard and effective.

Keywords: bullying / brazilian law / judgments

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

§ parágrafo

ABO - Associação Brasileira de Ouvidores

AMBEV – Companhia Brasileira de Bebidas

Art. - Artigo

C. – Colendo

CC - Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPC - Código de Processo Civil

Eg. – Egrégio

Exmo. - Excelentíssimo

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

Gn – Gênese

INSS – Instituto Nacional Seguridade Social

Ltda – Limitada

Nº. - Número

p. - página

RH – Recursos Humanos

RN – Rio Grande do Norte

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 HISTÓRICO E CONCEITO.....	12
1.1.A EVOLUÇÃO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	12
1.1.1 Histórico no Brasil.....	14
1.1.2 A nova Organização do trabalho	16
1.2 O ASSÉDIO MORAL	18
1.2.1 Aspectos configurativos.....	18
1.3 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL	23
CAPÍTULO 2 O ASSÉDIO MORAL E O DIREITO BRASILEIRO	26
2.1 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS	26
2.2 O ASSÉDIO MORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	28
2.3 DANO MORAL.....	30
2.4 CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL E AFERIR A INDENIZAÇÃO.....	32
2.5 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	33
2.6 O CABIMENTO DE DENUNCIÇÃO DA LIDE	35
2.7 A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS.....	38
2.8 A CARACTERIZAÇÃO DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL	39
2.9 PRESCRIÇÃO.....	41
CAPÍTULO 3 DECISÕES EMBLEMÁTICAS	43
3.1 O CASO DA OUVIDORIA DO BANCO DO BRASIL.....	44
3.2 O CASO AMBEV: ASSÉDIO MORAL COLETIVO.....	50
3.3 O CASO VOLKSVAGEN	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema que está sob os holofotes. A mídia tem chamado atenção para o problema que já vem sendo discutido há algum tempo por estudiosos das mais diversas áreas. A Psicologia foi pioneira ao tratar do assunto.

O psicólogo alemão Heinz Leymann, na década de 80 observou em suas pesquisas, que quando uma pessoa se destacava no ambiente de trabalho, causando algum tipo de ameaça aos demais, o grupo passava a agir agressivamente ou isolava aquele indivíduo. Mais tarde, em 1998, a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen deu maior publicidade ao tema ao lançar o livro *Assédio Moral, a violência perversa no cotidiano*. Essa obra acendeu os debates acerca do tema em todo o mundo.

O assédio moral no ambiente de trabalho vem sendo estudado amiúde. Conceitos, elementos, características, denominações são observadas e discutidas pelos estudiosos. É lugar comum dizer que o assédio moral sempre existiu ou que é tão antigo quanto o trabalho, porém, a reflexão sobre o tema no Brasil é nova e imprescindível para a esfera trabalhista.

Nos últimos anos houve uma multiplicação de ações na Justiça do Trabalho buscando indenização pelos danos sofridos em decorrência de assédio moral. O fato de não haver no Brasil lei específica disciplinando o tema, faz com que a doutrina e os Tribunais busquem nos princípios constitucionais e na legislação em vigor, proteção para as vítimas desse terror psicológico.

A conduta assediadora reflete negativamente não só na esfera íntima do assediado, mas também no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo. Identificar e coibir essa prática revela-se indispensável na organização do trabalho capitalista atual que só almeja o lucro e pouco se importa com a dignidade dos seus operários.

Objetiva-se com esse trabalho fazer uma análise da abordagem atual dada pelo ordenamento jurídico brasileiro ao assédio moral no trabalho, e analisar de forma crítica algumas decisões proferidas pelas três esferas da Justiça do Trabalho.

Na estruturação da pesquisa o primeiro capítulo aborda inicialmente sobre a evolução da valorização do trabalho humano desde sua gênese, passando pela escravidão, servidão, Revolução Francesa, até chegar aos dias atuais. Também aborda o histórico dessa evolução no Brasil e sobre a nova organização do trabalho. Ainda, a análise do assédio moral enfoca as questões doutrinárias da temática, objetivando conceituar o tema, caracteriza-lo, mostrando as modalidades e as conseqüências, bem como o que não é assédio moral.

O segundo capítulo trata o assédio moral no contexto do Direito brasileiro. Os aspectos constitucionais do tema, a tutela dada pela Consolidação das Leis do Trabalho, o dano moral como conseqüência da conduta assediadora e os critérios objetivos para aferir a sua reparação. Trata ainda da responsabilidade do empregador da participação dos sindicatos, além de questões processuais, como o cabimento de denúncia da lide, prova e prescrição.

Por fim, o terceiro capítulo analisa criticamente de três decisões judiciais que simbolizam o posicionamento atual da Justiça brasileira em relação ao assédio moral, proferidas por um juiz do trabalho, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região e pelo Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente.

Na consecução do fim proposto a pesquisa jurídica utiliza a interpretação para o conhecimento da discussão do assédio moral e o direito brasileiro, já que pelo fato de não haver lei específica sobre o tema, recorrer-se-á a outras leis e a princípios do Direito brasileiro. Será utilizado o método histórico com a finalidade de analisar a evolução da valorização do trabalho humano, bem como o método exegético jurídico, fundado na leitura da legislação pátria.

Enfim, o trabalho utiliza-se de pesquisa de sentenças e acórdãos judiciais, bem como de obras doutrinárias das áreas jurídicas trabalhista e cível, e obras da psicologia, aplicando-se o método dedutivo na abordagem do tema.

CAPÍTULO 1 - HISTÓRICO E CONCEITO

Antes da abordagem aprofundada do tema proposto neste trabalho, faz-se interessante um breve histórico da evolução da valorização do trabalho humano. Segundo Ferreira (2004, p.17) tal referência é necessária porque o centro do debate acerca do assédio moral encontra-se justamente na desvalorização do trabalho humano. Nas palavras de Ferreira (2004):

A questão do assédio moral envolve, acima de tudo, um juízo de valor: é o trabalho humano passível de valorização? Existe determinada atividade mais nobre, mais valiosa do que a outra? Não é uma simples questão fática em que, bastando aplicar a lei, o problema se vê resolvido.

A questão é complexa e envolve grupos de pessoas com valores e paradigmas diferentes. Com a análise histórica da valorização do trabalho humano, poder-se-á perceber as mudanças nos valores da sociedade ao longo do tempo até desaguar na nova organização do trabalho. Com isso haverá uma compreensão exata do contexto social que envolve o assédio moral desde suas origens (com o surgimento das relações de trabalho) até o cenário atual.

1.1 A EVOLUÇÃO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O trabalho é tão antigo quanto o homem. Encontra-se na Bíblia a notícia mais antiga acerca do tema trabalho. Na história de Adão e Eva, situada no livro de Gênesis 3: 17-19 (Gn 3, 17-19) é narrada a sentença imposta por Deus ao homem pela desobediência a uma ordem sua:

E disse em seguida ao homem: Porque ouviste a voz de tua mulher e comeste do fruto da árvore que eu havia proibido comer, maldita seja a terra por tua causa. Tirarás dela com trabalhos penosos o teu sustento todos os dias de tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o teu pão com o suor do teu rosto, até que voltes à terra de que foste tirado: porque és pó, e em pó te hás de retornar.

A interpretação isolada destes versículos pode levar ao entendimento que o trabalho é visto pela Escritura Sagrada como um castigo ao homem por ter desobedecido a uma ordem divina. Contudo fazendo uma análise combinada entre o trecho acima exposto e outras passagens, percebe-se que o trabalho é recomendado e exaltado pela Bíblia, como se pode concluir da leitura de Eclesiastes 5:18: " Se Deus dá ao homem bens e riquezas, e lhe concede delas comer e delas tomar sua parte, e se alegrar no seu trabalho, isso é um dom de Deus."

Todavia, esse valor dado ao trabalho como dom se perdeu. Na antiguidade, o labor era visto como um castigo, penalidade. Nessa época só os escravos trabalhavam, pois essa era uma atividade entendida como indigna para os cidadãos honrados. Os escravos sequer eram sujeitos de direito, eram considerados apenas uma coisa, um objeto passível de compra e venda pelo seu senhorio. Em leitura aos filósofos clássicos, Platão, Aristóteles, percebe-se claramente que no pensamento da época havia clara incompatibilidade entre cidadania e trabalho, que era associado à fadiga, dor, esforço, pena. Tal humilhação perdurou durante séculos.

Na Idade Média a escravidão foi cedendo lugar à servidão, que é tida como uma forma intermediária de exploração de trabalho. Houve nessa época uma ilusória gradual personalização do trabalhador. O servo era ligado a terra e trabalhava em troca de proteção militar e política. Não eram escravos, mas também não eram livres. Ainda era predominante o pensamento de que trabalho era sofrimento, desonra e indignidade. O labor nessa época era visto como um castigo de Deus. Nascia-se servo por que Deus quis, porque era vontade Dele que determinado ser humano vivesse até o fim dos seus dias nessa condição. Não havia o que fazer, se nasceu assim era merecedor de tal punição.

Só a partir do final do século XVIII tamanha desvalorização do trabalho foi perdendo força, com o advento das idéias iluministas que acabaram mudando todo o mundo. Os ideais de liberdade individual do homem, inovadores daquela época eram claramente incompatíveis com a antiga moldura dada ao trabalho humano. Em meio às Revoluções Industrial e Francesa, as relações de trabalho evoluíram, o trabalho tornou-se livre.

Apesar de péssimas condições, o trabalho realizado por uma pessoa deixou de ser uma relação de subordinação pessoal e passou a ser uma relação criada por vínculo contratual. Os trabalhadores dessa época lutaram para que os

seus ideais de liberdade, igualdade e fraternidade não fossem sufocados pela busca incessante por lucro e produção. Muito sangue foi derramado em revoluções dos trabalhadores por melhorias de condições de trabalho.

Com isso, o trabalho ganhou status social e apesar das melhorias almejadas demorarem a vir, paulatinamente o trabalho deixou de ser visto como castigo, penalidade e passou a ser visto e sentido como honroso e digno. Nas palavras de Ferreira (2004, p. 23):

Percebeu-se que, no novo modo capitalista de organizar a sociedade, era necessário aliar o capital à força de trabalho - ambos não sobreviveriam na falta de um deles. Assim, o trabalho adquiriu um sentido muito maior que apenas garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família. O trabalho transformou-se em necessidade social, em um direito e, também em um dever, diante do papel que passou a desempenhar na sociedade.

Tantas mudanças no cenário das relações de trabalho tiveram como consequência a criação de leis que as regulamentassem. A Constituição de Weimar de 1919, promulgada logo após a assinatura do Tratado de Versalhes, foi pioneira ao inserir um capítulo especial sobre a ordem econômica e social. Depois dessa iniciativa os ordenamentos jurídicos do mundo inteiro passaram a tratar em suas leis da nova ordem social do trabalho, e à medida que essa ordem foi evoluindo o Direito, cumprindo o seu papel, acompanhou tal desenvolvimento gradual.

1.1.1 Histórico no Brasil

No Brasil, a valorização do trabalho humano acompanhou a evolução as Constituições Federais. Vale ressaltar que de 1500 até 1888, quando a princesa Isabel assinou a Lei Áurea, prevaleceu no país o regime escravocrata de trabalho.

Ao longo da evolução, as lutas sociais em busca das melhorias nas condições de trabalho não contaram com uma identidade de ideais genuinamente locais, ao contrário do que acontecia na Europa, onde a sociedade de modo geral brigava em nome da ideologia propagada, no Brasil, só uma minoria de intelectuais

pregava inspirada no pensamento europeu, a busca por condições dignas de trabalho e sua valorização. Por outro lado, os problemas sociais assolavam o país e precisavam ser resolvidos, inclusive no âmbito laboral.

Mesmo antes de ser abolida a escravidão, a Constituição de 1824, estabelecia a liberdade no exercício de qualquer gênero de trabalho, desde que não colidisse com os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos. Ela também trouxe o fim das corporações de ofício.

Porém essa disciplina constitucional convivía com a escravidão, e só a partir da abolição, o trabalho passou a ser considerado digno de ser exercido por qualquer brasileiro. Em 1891 surgiu uma nova Carta Magna, que embalada pelo ritmo europeu, veio individualista e liberal, vislumbrando um Estado mínimo. Apesar de não fazer qualquer referência a garantias de trabalho, admitiu a intervenção do Estado quando os interesses individuais chocassem com os coletivos. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho. Ela assegurou direitos como: salário mínimo, jornada de oito horas, férias anuais remuneradas, entre outros.

A Carta de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, instituiu um Estado interventor, com forte presença nas relações trabalhistas. Forte exemplo dessa intervenção ditadora foi a vedação do direito de greve. A Constituição de 1946 por sua vez foi bastante democrática, rompendo com o intervencionismo da Carta anterior, sendo dotada de caráter social. Segundo Ferreira (2004, p.29): "A Constituição de 1967, estabelecia a valorização do trabalho humano como condição da dignidade humana", proibindo, por exemplo, diferenças salariais e a existência de critérios de admissão conforme o sexo, estado civil e cor.

Finalmente a Constituição de 1988, trouxe amplamente os direitos trabalhistas em seu bojo. Os direitos sociais vieram inseridos no Capítulo dos Direitos Fundamentais. O valor social do trabalho, segundo a Lei Maior vigente, tem *status* de fundamento da República Federativa do Brasil. Diante de um contexto constitucional que tutela a dignidade da pessoa humana, a valorização o trabalho humano passou a ser base da ordem econômica. Ferreira (2004 apud GRAU, 2002, p.30) confirma essa assertiva observando que:

A valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho portam em si evidentes potencialidades transformadoras, e, na medida em que interagem com os demais princípios constitucionais, expressam prevalência dos valores sociais do trabalho na conformação da ordem econômica.

Demonstra-se, contudo que a Lei Maior brasileira prioriza o trabalho humano e o seu valor social, humanizado, em relação aos demais valores despersonalizados da economia.

1.1.2 A nova Organização do Trabalho

Hodiernamente há uma grande variedade de mudanças estruturais em todo o mundo, onde as relações humanas merecem destaque. Com a globalização muitos valores estão passando por profundas transformações. Nas relações de trabalho e valores a elas ligados estão claramente inclusas tais alterações sociais, econômicas, políticas, éticas e morais.

Apesar de trazer grandes transformações positivas, o mundo globalizado trouxe também grandes preocupações e problemáticas atinentes ao âmbito laboral. Numa época em que as garantias dadas aos trabalhadores, como condições dignas de trabalho, encontram-se fragilizadas e que muito se fala em flexibilização dos direitos trabalhistas, a inversão de valores, inerente ao sistema capitalista de produção ganha espaço, valorizando mais o lucro produzido pelo trabalhador, do que o ser humano em si.

A brilhante psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, que despertou o mundo para o debate acerca do tema com a publicação de seu livro “Assédio moral, a violência perversa do cotidiano”, em seu livro “Mal-Estar no Trabalho, redefinindo o assédio moral” (2006, p. 189), chama atenção, nesse sentido ao afirmar que:

A evolução muito rápida das novas tecnologias obriga os assalariados a se enquadrar permanentemente e se tornar polivalentes. Eles têm de assimilar rapidamente modificações de procedimentos sem a menor lógica, reorganizações permanentes, instruções de serviço incessantes. O que interessa é o cumprimento dos objetivos. Aquele que não seguir sai do jogo.

Para a escritora os novos métodos de trabalho levam a uma robotização das pessoas, pois as empresas só estão preocupadas com os resultados esquecendo completamente dos trabalhadores como seres humanos. Tal conjuntura é paradoxal, “enquanto a sociedade está cada vez mais individualista, no mundo do trabalho os valores individuais são escamoteados”. Hirigoyen (2006, p.196).

Um ambiente de trabalho manchado com tais características é opressivo. A carga desse cenário é geradora de estresse, e é um ambiente perfeito para o aparecimento de doenças físicas e psicológicas. O estímulo à competitividade é terreno fértil para o surgimento do assédio moral. Os empregados são atçados a desenvolverem um instinto de proteção pessoal, seja para proteger o seu emprego ou seja para garantir sua promoção por exemplo.

Com isso as pessoas do seu convívio de trabalho deixam de ser consideradas colegas e passam a ser vistas como verdadeiros inimigos. Ferreira (2004 apud DE MASI, 2002, p.34) transcreve um texto distribuído em uma empresa, que mostra a crueldade do estímulo a tal competitividade:

Toda manhã, na África, uma gazela desperta. Sabe que deverá correr mais depressa do que o leão ou será morta. Toda manhã, na África, um leão desperta. Sabe que deverá correr mais do que a gazela ou morrerá de fome. Quando o sol surge, não importa se você é um leão ou uma gazela: é melhor que comece a correr.

O texto ilustra um mecanismo de dominação utilizado pelas empresas: o medo. Medo de perder o emprego, medo de não ter seu trabalho valorizado, medo de não ser bem quisto entre os colegas etc. Gerando insegurança entre os empregados eles serão mais facilmente manipulados. Isso tudo é reflexo de uma organização do trabalho pautada em garantir interesses meramente econômicos deixando de lado o social. Infelizmente a atual conjuntura do trabalho ignora a pessoa humana e esquece da dignidade dela.

1.2 O ASSÉDIO MORAL

O fenômeno do assédio moral, amplamente comentado nos dias atuais, faz parte do relacionamento humano desde as suas origens. Porém, o tema tem merecido destaque porque se apresentou como um problema da modernidade, tendo em vista que nos dias atuais há grande preocupação com a dignidade do ser humano é um dos bens jurídicos mais importantes a ser preservado.

O despertar para violação da dignidade da pessoa humana através do assédio moral do ambiente de trabalho teve como consequência uma enxurrada de processos dos Tribunais de todo o mundo em busca de uma solução para o problema, e na maioria das vezes na busca por ressarcimento aos danos sofridos pelo trabalhador. Tal acontecimento é o reflexo do que mostram as pesquisas; a violência e o assédio psicológico têm afetado uma parte significativa da força de trabalho.

O assédio moral, entretanto, tem preocupado não só trabalhadores e empresários, mas também organizações sindicais, autoridades, juristas, legisladores, profissionais da saúde, tudo isso porque as consequências de tal fenômeno são maléficas não só para o ambiente de trabalho e seus trabalhadores, mas para toda a sociedade que é diretamente afetada e acaba pagando a conta.

1.2.1 Aspectos configurativos

As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral tiveram início no ramo da Biologia, com as pesquisas do etologista ¹ Konrad Lorenz, segundo Ferreira (2004 *apud* LORENZ), nas quais analisou a conduta de alguns animais em situação de confronto com invasões de território por animais de maior porte. O que despertou a atenção do pesquisador foi o comportamento agressivo desenvolvido pelo grupo, que tentava expulsar o invasor solitário com intimidações e atitudes agressivas

¹ Etologia: ramo da biologia que tem por objeto o estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente (Dicionário Aurélio).

coletivas, conduta que Lorenz denominou de *mobbing*, expressão que traduz a idéia de turma ou multidão desordeira.

Na década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann descobriu o mesmo comportamento, desta vez no ambiente de trabalho. Segundo ele, o que diferencia o comportamento do grupo de seres humanos no convívio do trabalho dos animais é só a falta de violência física. A conduta traiçoeira, neste caso é marcada pelo isolamento social da vítima e é de difícil demonstração. Contudo, as conseqüências na saúde mental da vítima são devastadoras, grande exemplo é o fato de ser motivo de 15% dos suicídios na Suécia, segundo Marie-France Hirigoyen (2008).

Muitos ramos buscam conceituar o assédio moral em seus respectivos campos de pesquisa. De acordo com o jurista Rodolfo Pamplona Filho (2008, p.2), assédio moral pode ser definido como: "Uma conduta abusiva, de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social." Segundo o referido estudioso, esse conceito é geral, contudo quando aplicado às relações de trabalho subordinado, o cenário recebe tons mais dramáticos, por força da hipossuficiência de quem está no pólo passivo da relação.

Para a Psicologia, nas palavras de Hirigoyen (2008, p. 65):

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 risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Concordando com Ferreira (2007), apesar se ser um conceito inicialmente psicológico, ele contém elementos caracterizadores indispensáveis na construção de um conceito jurídico, o qual deve buscar o mínimo de subjetividade, apesar de ser difícil tal faceta.

Para a identificação precisa do assédio moral nas relações de trabalho é mister a violação da dignidade do trabalhador por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente de trabalho. Vale ressaltar que não se trata só do ambiente físico, mas toda a atmosfera psicológica que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado. Barreto (2007, p.52), lembra que o assédio moral muitas

vezes não se limita só à jornada de trabalho, pois essa espécie de ataque constante desestabiliza a vítima em suas relações pessoais, familiares e sociais:

Esse aspecto se apresenta com mais frequência quando a organização dispõe de clube, associação ou centro de lazer, onde, mesmo eventualmente, assediador (es) e assediado (s) passa (m) a conviver, isto é, a vítima tende a permanecer sofrendo os efeitos ou ação direta do seu algoz até mesmo em um ambiente que deveria representar lazer e descontração.

Porém, mesmo nessas situações, é imprescindível que o processo assediador tenha ligação direta com o exercício do trabalho, não podendo haver confusão com questões pessoais que possam aparecer dentro do ambiente de trabalho.

O assédio moral é uma violação dos direitos da personalidade de um indivíduo. A prática de atos intencionais contra a sua dignidade psíquica, é mais um elemento que resulta dessa perversidade. Além da intencionalidade, deve também estar presente para tal caracterização a reiteração da conduta. Geralmente, um ato isolado não tem o poder de configurar tal doença social.

Afinal, assediar é cercar, e isso na maioria das vezes depende de tempo e de diversidade de condutas. Contudo, tal requisito doutrinário não é absoluto, comportando exceções, devendo haver uma análise caso a caso.

As condutas acima citadas são praticadas com a finalidade de excluir um indivíduo. Tal finalidade pode ser implícita ou explícita. Quando explícita, nenhuma dificuldade há para a caracterização do assédio moral, entretanto quando é implícita, o que é mais recorrente, a questão fica mais delicada, pois dos fatos ocorridos pode se extrair a conduta lesiva mesmo que a intenção declarada seja outra.

Pamplona Filho (2008) exemplifica tal situação com as campanhas motivacionais tão comuns ao meio empresarial, notadamente nos ramos destinados à venda. O referido juiz do Trabalho em seu artigo, ilustra tal situação com um caso levado à juízo no Estado de Sergipe, onde uma empresa fazia pequenos quadros dos seus vendedores menos produtivos, segurando um excremento de brinquedo, para destaca-los como funcionários que foram uma “merda²”. Diante de lamentável

² Palavra obscena

fato, inevitável concordar com o autor que lamenta quão ilimitada é a criatividade humana quando quer violar direitos. O abuso de poder e a manipulação perversa são sinais claros que em determinado ambiente é propício ao assédio moral. Nesse sentido, Hirigoyen (2008, p.66):

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 um período maior.

Algumas condutas do assediador para imobilizar a vítima são típicas, as mais comuns são: atribuir erros imaginários, dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador, exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes, provocar insultos, ameaças e isolamento, impor sobrecarga de tarefas, agredir verbal e até fisicamente o trabalhador, expor ao ridículo, ignorar a presença do trabalhador ou não cumprimentá-lo, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, fazer críticas destrutivas ao trabalhador em público, impor horários injustificados, retirar injustificadamente o instrumento de trabalho; promover revista vexatória.

Apesar da forma mais comum de assédio moral ser descendente, também pode haver assédio nas formas horizontal e ascendente. Na forma descendente, superior hierárquico assedia o seu subordinado. O poder do “mais forte” sobre o “mais fraco” é a arma perfeita para eliminar a vítima e valorizar o próprio poder, motivando, por exemplo, a mudança de setor, aposentadoria voluntária ou até mesmo o pedido de demissão do trabalhador.

A forma simétrica ou de assédio horizontal se desenvolve entre colegas de trabalho. Geralmente, acontece pela disputa de espaço, busca pela superioridade ou até mesmo por boicote a um trabalhador que está se destacando positivamente na empresa. A terceira forma é incomum, e se dá “de baixo para cima”. No serviço público, em especial, em que os trabalhadores na maioria das vezes gozam de estabilidade, essa modalidade se dá com maior frequência. Tal situação pode ser exemplificada com a falsa acusação de assédio sexual.

Caracterizado o assédio moral, importante se faz estudar quais as conseqüências advindas dessa tragédia social. As conseqüências variarão de acordo com os atores envolvidos no dilema, por isso as conseqüências a seguir abordadas são genéricas. Do ponto de vista da vítima, a conseqüência imediata, é o terror psicológico, o isolamento, a exposição excessiva, enfim, a ofensa a sua dignidade.

O assédio pode ser um trauma carregado para a vida do indivíduo, pois seqüelas físicas e psicológicas, como depressão, tensão excessiva, ansiedade, necessidade médica de tratamentos, podem se tornar cicatrizes que ficarão presentes para sempre.

Além das conseqüências psicológicas vividas pela vítima, os resultados do processo destruidor trazem conseqüências econômicas para o empregado, para a empresa e para sociedade. As palavras de Ferreira (2004, p.69):

A conseqüência econômica do assédio moral é algo bastante preocupante. A pesquisa realizada por Hirigoyen demonstra que o processo de assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitado, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado. Os números são impressionantes: em 36% dos casos de assédio moral a vítima é desligada da empresa; em 20% desses a pessoa é demitida devido a falhas; em 9% a demissão é negociada; em 7% é a pessoa quem pede demissão; em 1% restante, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria. A gravidade do fato é observada quando a vítima percebe que o mercado não absorverá uma pessoa doente e que o único meio dela manter a sua sobrevivência e de sua família é com seu trabalho.

Entretanto, não é só o empregado que sofre as conseqüências. A empresa também acaba sentindo os reflexos desse processo na produtividade, pois é gerada uma desmotivação entre os outros empregados, que começam a abster-se do trabalho e com isso há queda de produção. Além disso, há os custos judiciais, custos com a recuperação da imagem da empresa tanto internamente e principalmente externamente. Há exposição negativa no nome da empresa e com isso pode haver eventual redução do valor da marca bem como diminuição de consumo do seu produto ou serviço.

Já no âmbito social, o ponto de partida para o estudo das conseqüências é o fato que um profissional capaz, se tornou incapaz com o assédio moral. Freitas (2008, p. 5), faz um alerta:

Basta que se atentem para eventos como acidentes de trabalho e a incapacitação precoce de profissionais, o aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), a elevação do nível de suicídios na sociedade, as aposentadorias precoces, a desestruturação familiar e social das vítimas, a perda do investimento social feito em educação e formação profissional, o custo do potencial produtivo desse profissional afastado por invalidez ou redução do seu potencial empregatício. Cada vez que um profissional capaz é tornado incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta.

Além das questões de natureza previdenciária, médica e trabalhista, ainda há que se lembrar das despesas causadas pelas custas judiciais e o abarrotamento de processos nas varas trabalhistas, com causas que poderiam e deveriam se evitadas ou solucionadas na própria empresa.

Dimensionar corretamente as conseqüências do assédio moral, seja em qualquer esfera é importante, pois só assim se poderá em uma eventual reclamação trabalhista, estabelecer os limites dos prejuízos sofridos pela vítima, com isso ela poderá ser ressarcida com justiça.

1.3 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

O tema assédio moral está em evidência. Com a notória discussão acerca do assunto nos mais diversos setores, inclusive na mídia, o conceito assédio moral muito tem sido deturpado e confundido com outras condutas, principalmente pelos trabalhadores. Muitas vezes a suposta vítima de assédio moral não o é.

Com este fato, mostra-se necessária uma breve leitura sobre o que não caracteriza o assédio moral. Diante da impossibilidade de elencar tudo o que não é assédio moral, destacar-se-á os objetos mais comuns da referida confusão.

Deve ser excluída do conceito de assédio moral o estresse profissional, que é uma reação do organismo a fatores aos quais o trabalhador é exposto, como a permanência de tempo na execução de um trabalho, más condições de trabalho, sobrecarga etc. O assédio é muito mais que um estresse, por mais que muitas vezes para se chegar àquele se passe por este. No estresse, ao contrário do assédio, não existe a perversidade intencional. Hirigoyen (2006, p.20) afirma com sabedoria: "O

estresse só se torna destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor por si só." Para os estressados, o remédio é o descanso, com isso e melhores condições de trabalho o recomeço é possível. No assédio moral, não é tão simples assim, pois as conseqüências são muito mais danosas.

Não há que se confundir o assédio moral com um conflito. Concordando com o pensamento de Hirigoyen (2006), se existe assédio moral é porque nenhum conflito pôde ser estabelecido, pois por trás do conceito de assédio, existe o mal falado, o escondido. No conflito, observa-se sempre uma relação de simetria, já no assédio moral a relação é de dominante e dominado. No conflito, geralmente acontece debate, discussão em busca de mudança. No assédio moral isso é vedado. Os atritos habituais, as tensões comuns do dia-a-dia no trabalho ficam também descartadas.

A gestão por injúria, que é objetivamente conceituada por Hirigoyen (2006, p. 28) como: "o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito.", também diverge do assédio moral, pois neste, os procedimentos são velados, enquanto na gestão por injúria a violência é notada por todos. Tais chefes acabam maquiando a falta de habilidade para administrar com formas grosseiras de lidar com os subordinados.

O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição, por isso na maioria das vezes não pode ser utilizado para qualificar uma agressão pontual, mesmo que esta venha a causar prejuízos a vítima. Narra Hirigoyen (2006, p. 31):

Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para qualificar a pessoa. Os juizes não se enganam: para decidir se existe o intuito de prejudicar na modificação de uma descrição de função ou cargo, solicitam que a ação seja constatada por determinado período, enquanto, nas agressões exercida diretamente contra a vítima, como as zombarias e as humilhações, basta-lhes a referencia ao caráter constante do ataque.

Entretanto, pode acontecer de uma agressão isolada se caracterizar como assédio moral, quando, por exemplo, for excessivamente humilhante,

desumana como uma demissão em sala trancada, com pertences pessoais em caixa no corredor entre outras. Porém, quando isso acontece, na maioria das vezes já havia pequenos indícios anteriores de rejeição ou hostilidade só percebidas pela vítima quando a agressão foi declarada.

No que se refere ao assédio sexual, a diferença encontra-se na esfera dos interesses jurídicos tutelados. O assédio sexual viola a liberdade sexual do indivíduo enquanto o moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

Também não se confundem com o assédio moral as imposições profissionais, pois estas são decisões legítimas e aquele é um abuso de direito.

Muitas outras situações que podem se confundir com o assédio moral também merecem atenção. Por isso a análise de qualquer situação da espécie não pode ser superficial, devendo haver instrução aprofundada para verificar se estão presentes os requisitos caracterizadores do assédio moral.

CAPÍTULO 2 - O ASSÉDIO MORAL E O DIREITO BRASILEIRO

O debate acerca do assédio moral ainda é recente, principalmente no que se refere à discussão na seara jurídica. Por tal motivo as legislações que disciplinam o tema ainda são escassas, apesar de já haver em todo o mundo iniciativas buscando tal tipificação. Alguns países como França, Portugal e Chile, já têm disciplina em suas leis sobre a questão do assédio moral.

O despertar para tal discussão se deu porque, segundo Ferreira (2004, p.89):

As categorias profissionais e econômicas começaram a demonstrar maior conscientização, reconhecendo que o assédio moral viola não apenas a saúde do trabalhador, mas sua dignidade como pessoa humana e uma série de outros direitos destrói a sua auto-estima e retira toda sua qualidade de vida.

No Brasil, já existe algumas leis e projetos na esfera municipal e estadual, entretanto, na esfera federal só há projeto. A discussão no país acerca do tema está fervilhando nas mais diversas áreas. No campo jurídico, especialistas e Tribunais de todo o país têm manifestado opiniões e decisões sobre o assédio moral.

2.1 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

O assédio moral envolve questões de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias tutelados na Carta Maior de 1988, os quais merecem destaque:

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; (...)

A dignidade da pessoa humana, fundamento da República brasileira é violada pelo assédio moral. Este tem como consequência a desvalorização do trabalho humano e o massacre da dignidade do trabalhador.

De acordo com o pensamento de José Afonso da Silva (2000), o referido princípio tem aplicação ampla, pois reúne em torno de si, direitos e liberdades fundamentais chegando a ser apontado pelos constitucionalistas como um princípio determinante para os demais, sem o qual todos deixarão de existir, não sendo mera norma de conteúdo programático e sim uma norma de conteúdo impositivo com eficácia plena e imediata. Esse princípio tutela não só os direitos personalíssimos, mais também os direitos sociais, inclusive o trabalho.

A Constituição Federal de 1988 menciona que: "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".

A dignidade da pessoa do trabalhador mostra-se aí, como uma das finalidades da ordem econômica, segundo Ferreira (2004, p.93):

É mister notar ainda que as relações desenvolvidas entre capital e trabalho se inserem na ordem econômica, determinando a dinamização desta. As regras aplicáveis a tal ordem atingem de modo especial os trabalhadores, uma vez que são absorvidos ou excluídos pelo atual sistema de organização do trabalho.

O ordenamento jurídico vigente não privilegia as empresas que, em busca do lucro, põem à margem a dignidade do seu empregado. Ao contrário, as organizações que submetem seus funcionários, ou permitem que eles sejam submetidos, a situações degradantes como o assédio moral, confrontam claramente com o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve ser baliza para todas as relações sociais, inclusive as de trabalho.

Com a violação de tão importante princípio constitucional, o assédio moral deve ser tutelado pelo ordenamento jurídico e os responsáveis por esse processo danoso devem responder pelos prejuízos causados à vítima.

2.2 O ASSÉDIO MORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O ordenamento jurídico brasileiro não tem se intimidado pela falta de legislação federal que discipline sobre o assédio moral. Além de se basear na Constituição Federal de 1988 que já traz fundamentos que sustentam o direito das vítimas de tal processo assediador, os juizes e Tribunais do Trabalho também têm buscado amparo na Consolidação das Leis do Trabalho para reconhecer a gravidade do assédio moral e refrear a gravidade do fenômeno com instrumentos e princípios fornecidos pela legislação vigente.

Os efeitos negativos decorrentes da prática do assédio moral apesar de não terem proteção jurídica específica devem ser ponderados, pois essa prática implica violação de deveres contratuais, bem como a violação de proteção da dignidade do trabalhador. Nesse sentido, a CLT:

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;
- (...)
- 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;
- (...)
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Na maioria das vezes os meios utilizados para assediar moralmente se encaixam perfeitamente nas situações trazidas no artigo supra mencionado. Portanto, configurado o assédio moral, a vítima tem apoio na CLT para pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, diante da clara violação contratual por parte do empregador. É importante lembrar que a prática isolada de tais atos dificilmente configurará o assédio moral, devendo haver reiteração dos atos.

Ao ensinar sobre a rescisão indireta Alexandrino (2007, p. 350) lembra que:

Na prática, o empregador dificilmente reconhecerá que praticou contra o empregado justa causa; tampouco o empregado, dada a sua condição de subordinado, terá condições de impor seus argumentos. Em face dessa realidade, essa modalidade de dispensa normalmente é reconhecida juridicamente, quando a Justiça do Trabalho apura os fatos e declara a ocorrência ou não da justa causa do empregador. Caso julgada procedente a ação trabalhista, restará configurada a dispensa indireta e o empregado fará jus às reparações econômicas (como se tivesse dispensado sem justa causa).

Todavia, concordando com o pensamento de Ferreira (2004, p.106), apesar de pertinente tal abordagem do assédio moral com base na CLT, ela não é suficiente, pois esse raciocínio que ensejaria o pedido de rescisão indireta, somente engloba o assédio moral sofrido pelo trabalhador hierarquicamente inferior diante de um superior que o ataca.

E mesmo que se esteja diante de uma hipótese de assédio moral ascendente, para que se verifique a figura legal esboçada no dispositivo estudado, é necessário que a conduta do superior hierárquico seja ativa, não cabendo estender tais hipóteses aos casos de omissão, como a mais comum prática de assédio moral desenvolvida – o isolamento da vítima. Esse último não encontra correspondente na lei trabalhista, cabendo ao empregado, vítima do assédio moral, optar entre a submissão ou o pedido de demissão.

Portanto, a legislação trabalhista brasileira não consegue abarcar as mais diversas possibilidades de ocorrência do assédio moral, como o assédio entre colegas do mesmo nível hierárquico ou o sofrido por uma pessoa hierarquicamente superior pelos seus subordinados etc.

Oportuno mencionar o Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que se propõe a alterar o supracitado artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo com a alínea h a figura da coação moral, além de um § 3º ao artigo e mais, o art. 484-A. Dizem eles:

Art 483 :

(...)

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através 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 lhe conferem suas funções.

(...)

§ 3 Nas hipóteses das letras 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 final decisão 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.

Da leitura que é feita do projeto, percebe-se que o legislador não consegue nele dar tutela jurídica eficaz ao assédio moral. A redação prevê as mesmas hipóteses que dariam cabimento à rescisão indireta do contrato de trabalho, não suprimindo a necessidade de englobar as outras formas de assédio moral existentes. "... o projeto não prevê a nulidade, ou mesmo anulabilidade, dos atos e efeitos do assédio moral, e nem consequências específicas, as quais podem ser administrativas, para o assediador ", de acordo com Ferreira (2004, p. 107).

Percebe-se que apesar da Consolidação das Leis do Trabalho servir de base legislativa para proteger algumas possibilidades de assédio moral ela é insuficiente, mostrando-se com isso a urgente necessidade de uma lei que ampare as vítimas do processo assediador nas suas mais diversas formas.

2.3 DANO MORAL

A Constituição Federal de 1988, ao disciplinar sobre os direitos individuais fundamentais, fala sobre a possibilidade de ressarcimento do dano moral:

Art. 5 º:

(...)

V - É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, asseguradas o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Apesar de haver certa dificuldade em estabelecer a relação entre assédio moral e o dano moral eles são inconfundíveis. A doutrina ora considera o dano como um gênero do qual o assédio seria uma espécie, ora como resultado da prática destes atos hostis. Todavia, o nascimento do dano moral não retrata a natureza jurídica do assédio, mas sim o seu efeito. Na realidade, a prática do assédio moral resultará numa obrigação de reparar um dano moral proveniente de um ato violador do direito à dignidade do trabalhador.

Gonçalves (2005, p. 565) ao definir o dano moral preleciona: “O dano moral 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 do dano.”

Sobre tal diferenciação Pamplona Filho (2008, p. 4) diz:

De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada.

Portanto, o dano moral é o principal efeito jurídico do assédio moral, nesse sentido Ferreira (2004 *apud* MENEZES, 2002, p.19);

(...) talvez o mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar reparação por danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicólogos...) e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima.

Nem se argumente com a ausência de previsão legal para o assédio moral, uma vez que é assegurada pela CF o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro por danos morais...

As consequências geradas pelo assédio moral devem ser cuidadosamente dimensionadas caso a caso, pois a partir da análise delas o dano moral será indenizado. No estudo pormenorizado do dano moral é necessário observar a intenção do agente assediador e também sua capacidade econômica. A

indenização pelo dano moral deve envolver quantia capaz de desestimular a prática do assédio moral, entretanto deve também ser suportável ao agente assediador.

2.4 CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL E AFERIR A INDENIZAÇÃO

O artigo 186 do Código Civil Brasileiro, situado no Título que disciplina sobre os atos ilícitos: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". O art. 187 menciona que: "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes".

Os referidos artigos são inovadores, pois trouxeram a possibilidade de reparação por dano exclusivamente moral, ficando demonstrada a intenção de coibir o abuso de direito. "Na relação de trabalho, tal abuso pode ser verificado no excesso do poder de direção por parte do empregador, ou pela convivência com condutas que tipifiquem o assédio moral", Ferreira (2004, p.116).

A prática do assédio moral afeta a vítima extra patrimonialmente, e aferir pecuniariamente o valor da honra, da moral, da dignidade de um ser humano de um ser humano é no mínimo, delicado. Sobre isso, Pamplona Filho (2008, p.13) disserta:

A fórmula encontrada pelo ordenamento jurídico para reparar tal dano foi a possibilidade jurídica de estipulação de uma compensação, não necessariamente pecuniária (apesar de ser, frequentemente, a mais adotada), para tentar amenizar a dor sofrida pela vítima. Esta sanção pelo dano moral poderá, inclusive, consistir em uma retratação ou desagravo público, o que, de certa forma, também compensa a dor sentida pela vítima.

Para aferir a indenização pelo dano moral causado pelo assédio deve-se buscar critérios objetivos caracterizadores do mal sofrido, o que não é tarefa fácil. Apesar das conseqüências físicas e psicológicas do fenômeno na saúde do

trabalhador serem indicadores da prática do assédio moral, há casos em que a vítima pode não manifestar nenhuma dessas conseqüências, só tendo sofrido a condição humilhante e indigna imposta pelo processo do assédio sem ter gerado qualquer seqüela, por resistência psicológica peculiar. Nesse sentido, Ferreira comenta (2004, p.117):

Na hipótese do assédio moral, a violação de direito é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele. Vale repetir que a omissão, no assédio moral, muitas vezes é mais eficaz do que a ação propriamente dita. Assim, como critério objetivo para a verificação da ocorrência de assédio moral e da responsabilidade, têm-se as condutas já delineadas como típicas do agente assediador.

Havendo violação de direito e dano, ainda que exclusivamente moral, será devida indenização à vítima. Todavia, a razoabilidade deve estar presente para orientar a fixação do valor da indenização para que se evite que o processo seja usado como meio para se alcançar enriquecimento ilícito. O valor da indenização deve observar o critério da reparação do dano em toda a sua extensão e pedagogia da pena devendo ser levado em consideração o cenário, a repercussão social do assédio no ambiente de trabalho, a capacidade intelectual dos envolvidos etc.

É importante destacar que após a Emenda Constitucional nº. 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar as ações decorrentes não apenas da relação de emprego, mas da relação de trabalho, passando a Carta Magna a disciplinar que as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho serão processadas e julgadas pela Justiça laboral.

2.5 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Se o assédio moral for praticado por empregado ou preposto da empresa, quem reparará os danos sofridos pela vítima?

O Código Civil ajuda a responder: “Art.932: 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;”.

A responsabilidade é objetiva, presumindo-se a culpa do empregador pelos atos praticados pelos seus prepostos, independente da existência ou não da intenção do empregador em causar dano, bastando a presença da culpa *in eligendo*, em razão da má escolha do preposto ou trabalhador pela empresa, e da culpa *in vigilando*, decorrente da falta de cuidado e desatenção a procedimentos ou falta de orientação sobre as formas de agir.

O Supremo Tribunal Federal – STF, já se posicionou nesse sentido: “Súmula nº. 341 - É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”.

Todavia, deve-se ter o cuidado de não elevar a grau absoluto a responsabilidade objetiva do empregador no assédio moral praticado no ambiente de trabalho, pois “isto seria instituir um enorme risco à atividade empresarial, estimulando uma verdadeira febre de indenizações, sem responsabilizar os autores diretos dos atos considerados ilícitos, sob a perspectiva da dignidade psíquica”, segundo Pamplona Filho (2008 p. 16/19).

A responsabilização objetiva do empregador também pode estimular, segundo Pamplona Filho (Op. cit.): “conluíus entre o empregado e a vítima, com o intuito de lesionar o empregador”, defendendo, ainda, que toda essa discussão não exclui a possibilidade de uma ação própria, ainda que regressiva contra o empregado assediador, para o ressarcimento dos gastos que teve pelos atos praticados por esse empregado.

No que se refere à responsabilidade civil do empregado em face do empregador, Pamplona Filho (2008, p.20) comenta:

(...) para que o empregador possa descontar valores referentes a danos causados culposamente pelo empregado, será necessária a pactuação específica, seja prévia, seja quando da ocorrência do evento danoso, o que é dispensável, por medida da mais lidima justiça, no caso de dolo, o que é evidente no caso de assédio moral.

Da mesma forma, o elemento anímico deverá ser comprovado pelo empregador, evitando abusos que importariam na transferência do risco da atividade econômica para o empregado.

O referido autor faz essa reflexão com base na interpretação concomitante dos seguintes artigos do Código Civil e da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 934. CC: Aquele que ressarcir o dano causado a outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Art. 462. CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

A aplicação da interpretação supracitada busca afastar uma possível injustiça que a responsabilidade objetiva do empregador possa vir a surtir no plano prático.

2.6 O CABIMENTO DE DENUNCIÇÃO DA LIDE

A denúncia da lide é uma ação incidental ³, Didier Júnior (2006, p.296), ajuizada pelo autor ou pelo réu, perante terceiro, buscando a condenação deste para ressarcir os danos que o denunciante vier a sofrer, em decorrência da sentença para evitar uma posterior ação regressiva.

Ensina Didier Júnior (2006, p.314):

Denunciar a lide a alguém não é senão trazer esse alguém para o processo, por força de garantia prestada, ou em razão de direito regressivo existente em face dessa pessoa; aproveita o denunciante do mesmo processo para exercer a ação de regresso em face do denunciado; visa, pois, a dois objetivos: vincular o terceiro ao quanto decidido na causa e a condenação do denunciado à indenização.

³Ação incidental ou "incidente do processo é o ato ou série de atos realizados no curso do processo. É um procedimento menor, inserido no procedimento deste processo, sem que suja nova relação jurídica processual.

A denunciação da lide é obrigatória nos seguintes casos como expressa o CPC:

Art. 70: A denunciação da lide é obrigatória:

I - ao alienante, na ação em que terceiro reivindica a coisa, cujo domínio foi transferido à parte, a fim de que esta possa exercer o direito que da evicção lhe resulta;

II - ao proprietário ou ao possuidor indireto quando, por força de obrigação ou direito, em casos como o do usufrutuário, do credor pignoratício, do locatário, o réu, citado em nome próprio, exerça a posse direta da coisa demandada;

III - àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

A CLT disciplina que em caso de omissão da mesma, o direito processual civil será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, excetuando o que for incompatível com as normas e princípios do mesmo. Por isso, da leitura do artigo supra mencionado, pode-se excluir da apreciação deste estudo os incisos I e II, pois se trata de hipóteses não ocorrentes do processo do trabalho.

A discussão acerca da tutela jurídica do assédio moral desperta para a possibilidade de cabimento ou não da intervenção de terceiros, em especial sobre o cabimento da denunciação da lide, no processo do trabalho, com o escopo de garantir a responsabilização do empregado assediador, quando a empresa puder ser condenada em ação indenizatória por danos morais decorrentes do assédio moral.

“Trata-se de medida de economia processual, pois permite verificar, desde já, todos os campos de responsabilização em uma única lide, evitando sentenças contraditórias”, segundo Pamplona Filho (2008, p. 21/22), trazendo um exemplo para ilustrar tal possibilidade, qual seja:

Imagine-se, por exemplo, que o empregador esteja sendo acionado, sob a alegação de que uma empregada tenha sido assediada sexual ou moralmente por um colega de trabalho.

Em função dos danos materiais e morais causados por tal empregado, na sua atividade laboral, deve a empresa empregadora responder objetivamente, se provados todos os três elementos indispensáveis para a caracterização da responsabilidade civil, sem quebra do nexo causal.

No exemplo acima apresentado mostra-se perfeitamente possível ação regressiva do empregado. Porém existe grande celeuma doutrinária sobre a possibilidade ou não de denunciação da lide no Processo do Trabalho. A falta de unanimidade que envolve o tema é descrita por Martins (2008) que traz à baila vários posicionamentos doutrinários favoráveis e desfavoráveis ao cabimento da denunciação da lide no processo do trabalho.

Os que se posicionam contrários ao cabimento argumentam que seria inaplicável a denunciação da lide ao processo do trabalho principalmente entre denunciante e denunciado. Para essa corrente além de tornar o processo moroso pela duplicidade de objeto, se a denunciação for admitida haveria duas demandas, uma entre o empregado e a empresa e a outra na ação incidental, onde poderia surgir a situação em que duas empresas estariam figurando nos pólos ativo e passivo do litígio. Configurada tal situação, a Justiça do Trabalho seria incompetente para julgar a demanda paralela, pois a questão será entre duas empresas e não entre empregado e empregador.

A solução apresentada pelos que defendem esse pensamento, seria a ação regressiva autônoma da empresa contra o assediador.

Porém, é preferível acreditar que há compatibilidade da denunciação da lide, nos casos de assédio moral, com o processo do trabalho. A base para tal afirmação é o art. 114 da Constituição Federal de 1988 que, como já foi mencionado, ampliou a competência da Justiça do Trabalho no que diz respeito às ações oriundas da relação de trabalho, incluindo nesse bojo as ações indenizatórias por dano moral. Além do art. 462, § 1º da CLT que também já foi estudado nesse trabalho.

Nos caso específico de assédio moral, a discussão na ação incidental sempre será da empresa contra um empregado ou ex-empregado assediador. Não haverá discussão entre empresas, o que afastaria a apreciação pela Justiça do Trabalho, ficando claro que a denunciação da lide pela empresa em relação ao empregado assediador encontra amparo dos dispositivos supracitados.

Além de tudo, a possibilidade de denunciação da lide nas ações dor assédio moral garante uma resolução integral da demanda, o que pode não acontecer houver dois processos separados com a possibilidade de sentenças contraditórias, havendo assim economia processual, maior celeridade e solução efetiva do litígio.

2.7 A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

A atuação dos sindicatos pode ser muito útil no combate ao assédio moral, pois, as funções a ele atribuídas como a de representação, a negocial, a econômica, a política e principalmente a assistencial, devem ser utilizadas como meio de coibir o assédio moral e ajudar as suas vítimas.

Ferreira (2004 *apud* LEDUR, 1998, p. 170) reforça tal afirmativa:

A atribuição, pela Constituição de 1988, da defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria revela a força do corporativismo no direito brasileiro, à qual não se furtou o constituinte. (...) a terminologia adotada pela Constituição tem significado que não se limita a simples defesa, mas também à promoção dos direitos e interesses (...).

O site Assédio Moral (s/d), sempre noticia as vitórias alcançadas pelos sindicatos em matéria de assédio moral, a notícia mais recente acerca do tema se refere ao Sindicato dos Jornalistas de Minas Gerais. A íntegra da notícia:

Vitória inédita no meio jornalístico

O Sindicato dos Jornalistas de Minas Gerais, em sua pauta de reivindicação pediu que fossem criadas comissões paritárias nas redações dos jornais para apurar denúncias contra assédio moral.

No último dia 4 de setembro, os juízes do Tribunal Regional do Trabalho em Minas decidiram pela aceitação da cláusula 25 da pauta de reivindicações da categoria, que estabelece :

"as empresas, juntamente com os sindicatos patronais constituirão uma comissão paritária de ética, visando apurar as denúncias de práticas de assédio moral cometidas por quem detém cargo de chefia".

Esse exemplo recente ilustra bem o que vem se conseguindo pela atuação dos sindicatos, que também têm a possibilidade de inserir em acordos coletivos cláusulas versando sobre assédio moral, as quais poderão prever

expressamente, a existência de planos de prevenção ⁴, Ferreira (2004, p. 113), das empresas e também anulabilidade dos atos e efeitos resultantes do assédio moral.

2.8 CARACTERIZAÇÃO DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral na maioria das vezes é velado e os atos provenientes dele são sutis e ocultos, que atingem a esfera íntima e subjetiva da vítima, por isso não é fácil prová-lo.

Hirigoyen (2006, p.347) afirma: "Com muita freqüência o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica. É preciso então reconstituir o processo e buscar as provas a posteriori." Por isso a referida psicóloga indica que se deve buscar amparo jurídico o mais rápido possível para que alguns elementos probatórios não se percam.

Apesar de se tratar de matéria fática e a prova ser fundamental, ela nem sempre é de fácil obtenção. Diante de uma situação de assédio moral a vítima pode, entretanto, produzir algumas provas a fim de instruir uma futura reclamação trabalhista. Barreto (2007 p. 114/ 115) aponta:

Não raro encontram-se provas produzidas mediante gravações de reuniões, conversas telefônicas ou conversas entre superior e subordinados hierárquicos. (...) Atualmente, fruto da modernidade, muito se tem utilizado a internet para a troca de correspondências, orientações e ordens entre colegas de trabalho e entre superior e subordinado hierárquico. Assim, torna-se possível a instrução probatória com a apresentação de tais correspondências, competindo ao magistrado avaliar a pertinência ou não com o pleito.

Na Justiça do Trabalho, a prova testemunhal é meio probatório mais utilizado e muitas vezes o único. No que se refere às testemunhas do assédio moral, na maioria das vezes elas são colegas de trabalho que presenciam os atos de perversidade contra a vítima. Geralmente essas testemunhas ainda estão a serviço

⁴ A lei francesa prevê a obrigatoriedade dos planos de prevenção para as empresas não serem responsabilizadas pelo assédio moral praticado por seus superiores hierárquicos

da empresa onde ocorreu o processo assediador, com isso é questionável a forma de proteção a que estas seriam submetidas.

Evidente que o empregado que agir como testemunha estará suscetível a perseguições, poderá ser até mesmo mais uma vítima de assédio moral, o qual de certa forma ajudou a combater. Tal referência se faz importante para evidenciar que deve haver uma lei que disponha sobre a problemática do assédio moral minuciosamente atenta para o que decorre dele, pois, no caso em pauta, a testemunha é peça fundamental do processo cujo objeto é a comprovação do assédio moral, e deve ser protegida.

No caso de um litígio envolvendo a ocorrência de assédio moral caberá à vítima apresentar à Justiça do Trabalho elementos indicativos da existência do assédio. Interessante são as sugestões dadas por Barreto (2007, p.114) sobre o que podem fazer as pessoas que estejam sendo vítimas de assédio moral:

- Registrar, detalhadamente, todas as humilhações sofridas, atos de perseguição, inclusive, com indicação de pessoas que presenciaram as ocorrências;
- Utilizar os contratos com a Ouvidoria Interna da empresa, caso existente, para relatar a prática de assédio e fazer chegar ao conhecimento do setor de recursos humanos e/ou diretoria de responsável pelo relacionamento da socioambiental da empresa;
- Evitar contato com o assediador sem a presença de testemunha;
- Não se afastar das pessoas, especialmente da família. Estabeleça uma rede de apoio, colocando as pessoas a par do que está acontecendo;
- Guardar toda e qualquer correspondência ou documento que possa reforçar a prova prática do assédio;
- Procurar o serviço médico que presta assistência à empresa e narrar o que está acontecendo. Aproveitar, inclusive, a oportunidade do exame médico periódico;
- Dar visibilidade ao assédio sofrido. Denunciar diretamente ou por intermédio de terceiros, ou mediante utilização do serviço disque --denúncia ao Sindicato da categoria profissional e/ou ao Ministério Público do Trabalho;
- Se houver afastamento do trabalho em licença-saúde, como consequência do sofrimento ocasionado pelo assédio, guardar todos os documentos capazes de reforçar a prova do dano e estabelecer o nexo de causalidade, como: atestados médicos, receitas de medicamentos (antidepressivos, por exemplo), laudos etc.

Surge, contudo o questionamento: Poderá haver inversão do ônus da prova nos processos cujo objeto é a comprovação do assédio moral?

Sobre o ônus da prova dispõe Saraiva (2008 p.183/184):

Não obstante as regras atinentes à distribuição das provas entre as partes, doutrina e jurisprudência vêm, paulatinamente admitindo, em alguns casos, a denominada inversão do ônus da prova, transferindo a prova que, inicialmente seria do obreiro, para a empresa, com o claro intuito de proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista.

Portanto, diante de um caso de assédio moral, onde a vítima na maioria das vezes se encontra psicologicamente fragilizada e acuada, além de ter dificuldade em caracterizar a prova do processo sofrido por causa das próprias características veladas do assédio, o juiz, deve considerar a hipossuficiência dessa vítima e determinar, "caso não existam outras provas nos autos suficientes à formação do convencimento acerca dos fatos alegados pelas partes, a inversão do ônus da prova.", segundo Saraiva (2008 p.184)

2.9 PRESCRIÇÃO

Interessante é a celeuma doutrinária existente acerca da prescrição da indenização nos casos de assédio moral. Uma corrente defende que a prescrição nesses casos deve seguir o art. 205 do diploma Civil, uma vez que se trata de instituto Civil, que disciplina que será de dez anos o prazo prescricional para pleitear a indenização. Ferreira (2004 *apud* GONÇALVES, 2003, p.13), nesse sentido menciona:

Como a ação de representação do dano tem caráter pessoal e possui índole eminentemente civilista, o prazo prescricional previsto é de 10 anos, até porque não há qualquer disposição legal expressa estabelecendo prazo inferior a este, pertinente a matéria. Não se pode esquecer também do princípio fundamental do direito do obreiro, qual seja, o da 'norma mais favorável', intestinalmente ligada ao caráter protecionista do direito laboral.

Entretanto, corrente majoritária discorda de tal raciocínio. O assédio moral e o dano moral causado por ele consumam-se em uma relação de trabalho, sendo pacífico o entendimento que o dano moral trabalhista é de competência da Justiça

do Trabalho e não da Justiça comum. Além disso, a norma trabalhista não é omissa nesse sentido o que não justificaria a aplicação subsidiária da norma civil.

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XXIX, estabeleceu o prazo prescricional de 5 anos para o trabalhador pleitear em juízo os créditos resultantes da relação de trabalho, com o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho.

Como já estudado, o assédio moral não se consuma em um ato único, diante disto faz-se pontual com o pensamento exposto por Barreto (2007 *apud* FONSECA, 2003, p.43):

O Exmo. Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região, Dr. Rodrigo Dias da Fonseca, entende que "como a lesão se reiterou sistematicamente no tempo, configurado-se então o assédio moral, é mais razoável que se entenda que o prazo prescricional se deflagra a partir do último ato lesivo".

Diante do exposto, as vítimas do assédio moral devem ficar atentas ao prazo prescricional que a lei assegura para pleitear na Justiça do Trabalho a reparação do seu direito lesado, que conforme dita a jurisprudência e doutrina majoritária é de dois anos para pleitear os direitos dos últimos cinco anos.

CAPÍTULO 3 – DECISÕES JUDICIAIS EMBLEMÁTICAS

A recente, porém acalorada discussão acerca do assédio moral tem refletido na seara da Justiça trabalhista do Brasil e do mundo. Através dos inúmeros estudos nas mais diversas áreas sobre o tema, as pessoas atingidas por esse terror psicológico têm se informando e se dado conta do que se passa nos ambientes de trabalho assombrados pelo fantasma do assédio moral. De posse de tal consciência, as vítimas têm buscado na Justiça do Trabalho a reparação pelos danos sofridos. A revista *Época* publicou em 19/09/2008, uma reportagem intitulada *O pesadelo do assédio moral*, que traz os seguintes dados sobre o referido tema:

(...) a terceira hipótese entre os processos por danos morais julgados no país. Segundo escritórios de advocacia nessa área, as ações desse tipo quintuplicaram nos últimos dois anos. Um levantamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostrou que, apenas no primeiro semestre deste ano, 194 processos foram parar ali na última instância da Justiça trabalhista. O que chega ao TST é uma pequena amostra do total.

Essa enxurrada de processos que têm por objeto o assédio moral merece uma análise pormenorizada dos profissionais da área jurídica. Saber o que está sendo decidido, a maneira que os juizes e Tribunais estão conduzindo os processos e os instrumentos utilizados para isso são de fundamental importância para a proteção e garantia do exercício de direitos constitucionalmente tutelados, como a dignidade da pessoa humana.

Diante do incontável número de processos torna-se impossível analisar todos neste trabalho. Com isso, far-se-á a seguir a análise detalhada de três decisões emblemáticas acerca do tema, uma de cada instância da Justiça do Trabalho.

3.1 O CASO DA OUVIDORIA DO BANCO DO BRASIL

Dia 16 de Fevereiro de 2007 a 1ª Vara da do TRT da 10ª Região de Brasília-DF, recebeu uma reclamação trabalhista contra o Banco do Brasil. Lucrécia Welter Ribeiro, funcionária da referida instituição bancária há 28 anos, autora da reclamação, trouxe junto à exordial provas que convenceram o magistrado, de que era vítima do assédio moral em seu ambiente de trabalho. Ela, que viveu sobre forte pressão psicológica no período em que trabalhou na Ouvidoria do banco, apontou a sua gerente, Odila de Lara Pinto como sua algoz.

A reclamante provou que foi submetida a tratamento hostil, que foi taxada de incompetente de maneira pejorativa e que a perseguição sucessiva lhe causou dano psicológico. Em 04 de Maio do mesmo ano o Exmo. Juiz Márcio Roberto Andrade Brito proferiu a sua sentença que teve como primeiras palavras o seguinte relatório:

I – RELATÓRIO

Vistos os autos.

A reclamante propôs a condenação do reclamado ao pagamento de indenização em valor a ser estipulado pelo Juízo, alegando ter sido vítima de assédio moral. À causa deu o valor de R\$ 15.000,00 para fins de alçada. Juntou documentos.

Notificado, o reclamado contestou às fls. 185/211, arguindo prejudicialmente a prescrição. A defesa foi acompanhada de documentos.

A reclamante produziu réplica às fls. 244/254.

Em audiência, foram colhidos os depoimentos de duas testemunhas e um informante.

Encerrada a instrução processual.

Houve entrega de memoriais.

Impossível a conciliação.

É o breve relatório.

Inicialmente, o reclamado suscitou prescrição a qualquer pedido que fosse anterior à data 15/02/2002, argumentando que a relação entre a reclamante e a sua gerente romperia-se em 06/02/02. O juiz rejeitou a prejudicial invocada, dizendo que não havia que se falar em prescrição. Sabiamente o magistrado ressaltou que a questão da prescrição, no que se refere ao assédio moral, não é pacífica e nem tão pouco de fácil delimitação temporal, pois o assédio é configurado, na maioria das vezes, a partir de atos reiterados que perduram ao longo do tempo. Nesse sentido Brito (2007, p. 2) se pronunciou:

(...) não é possível fixar-se uma data certa para o início da contagem do prazo prescricional, tal como acontece nos danos oriundos de evento certo, único e determinado.

Na hipótese dos autos, a violência sofrida pela reclamante teve início no período em que esta trabalhou na Ouvidoria do banco, havendo, todavia, constatação de ato posterior à mudança de setor.

Os efeitos da violência, entretanto, somente foram sentidos de forma mais grave no decorrer dos sintomas psicológicos detectados clinicamente nos últimos cinco anos.

Portanto, no caso em pauta a celeuma doutrinária acerca da prescrição restou afastada e obedeceu-se o prazo constitucional de 5 anos.

O magistrado de forma brilhante fez em sua sentença, um apanhado histórico sobre o Banco do Brasil, com o objetivo de demonstrar a importância do mesmo para toda a nação, afirmando em suas palavras que “a história dessa instituição financeira se confunde com a própria história do Brasil”, lembrando que é esse é talvez o único banco do mundo que carrega em sua razão social o nome do país. Além disso, se preocupou também em situar historicamente e conceituar de forma sucinta, mas completa, o assédio moral em suas diversas formas.

A decisão também traz a importância e o papel das Ouvidorias, destacando que a Ouvidoria do Banco do Brasil, gerenciada por Odila de Lara Pinto (assediadora) foi o palco para o caso de assédio moral em análise. Destaca, que a referida prática assediadora representa uma gravidade preocupante, pois esse setor, onde trabalham pessoas de alta qualificação “funciona como um termômetro do nível de satisfação do cliente (interno e externo) em relação aos serviços prestados” Brito (2007, p. 8). Tem importante foco na sentença trechos do Código de Ética do Ouvidor, que deveria ser norte para todos os ouvidores:

1. Preservar e respeitar os princípios da “Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Constituição Federal e das Constituições Estaduais”.
2. Estabelecer canais de comunicação de forma aberta, honesta e objetiva, procurando sempre facilitar e agilizar as informações.
3. Agir com transparência, integridade e respeito.
(...)
5. Respeitar toda e qualquer pessoa, preservando sua dignidade e identidade.
(...)
8. Ouvir seu representado com paciência, compreensão, ausência de pré-julgamento e de todo e qualquer preconceito.
(...)
12. Atender com cortesia e respeito às pessoas.
13. Buscar a constante melhoria das suas práticas, utilizando eficaz e eficientemente os recursos colocados à sua disposição.
(...)
17. Promover a justiça e a defesa dos interesses legítimos do cidadão.
(...)
19. Respeitar e fazer cumprir as disposições constantes do “Código de Ética”, sob pena de sofrer as sanções, que poderão ser de advertência, suspensão ou expulsão dos quadros associativos, conforme a gravidade da conduta praticada, devendo a sua aplicação ser comunicada ao Órgão ou Empresa na qual o Ouvidor exerça sua atividade.
(...)

Da leitura desses pontos fica clara a intenção do julgador em demonstrar a gritante contradição entre o que o Código de Ética propõe e a aberração das condutas assediadoras. Enquanto estas massacram a dignidade do ser humano, àquelas buscam protegê-la. O assédio moral além de ferir a vítima, também expõe a imagem do banco e a qualidade do serviço prestado.

Importantíssimo o levantamento feito pelo juiz que proferiu a decisão ora em estudo no sentido de analisar não só o lado da vítima. Em sua decisão fez questão de esmiuçar o nível intelectual do agente assediador e o papel que exercia no ambiente de trabalho. O magistrado utilizou as palavras escritas pela própria Odila, em Informativo da Ouvidoria – Geral do Ministério da Fazenda, para enfatizar o papel que o órgão gerenciado por ela deve cumprir.

A Ouvidoria, nas palavras dela, busca a melhoria da qualidade e do clima organizacional devendo ter atendimento humanizado. “Segundo a autora, o princípio se aplica não exclusivamente ao público externo da instituição, mas também, e, sobretudo, ao cliente interno da empresa, ou seja, ao empregado”, de acordo com Brito (2007, p. 13).

Ficou demonstrado que a Ouvidoria, por ser um setor delicado, alvo de críticas, teve por parte do Banco do Brasil uma preocupação: selecionar para esse setor pessoas muito qualificadas e que já trabalhavam na instituição há muito tempo, pessoas comprometidas e orgulhosas de participarem da empresa.

A assediadora, Gerente Executiva do Banco do Brasil é uma pessoa inteligente, estudiosa e qualificada que goza de reconhecida competência diante do mais alto escalão da economia do País. Odila apresenta trabalhos em importantes congressos internacionais, é mestre pela Universidade de Brasília, uma das mais conceituadas do país. Em sua tese de mestrado, Odila discursa demonstrando que acredita que é necessário um ambiente de trabalho harmônico, equilibrado, justo, sadio e seguro, onde prevaleça a cidadania, para que possa haver evolução na postura dos funcionários que gerencia. Mesmo com toda essa qualificação, não era essa a prática daquele ambiente de trabalho, de acordo com Brito (2007, p.15):

Embora os funcionários daquela Ouvidoria pudessem admitir e concordar com os efeitos externos positivos do trabalho virtuoso por eles exercido, não se pode dizer, entretanto, que enxergassem no próprio ambiente de trabalho a aplicação dos princípios então pregados; a impressão é de que, internamente, havia nítido distanciamento entre o discurso e a prática. No dizer popular, *"faça o que digo, mas não faça o que eu faço"*.

Quem comete uma falta, consciente da gravidade de seu ato, merece punição maior do que aquele que desconhece o mal que causou.

(...)

(...) o fato da completa ausência de diálogo entre empregado e superior hierárquico acontecer justamente dentro do ambiente responsável pela solução de conflitos com o público externo. Note-se que este ambiente é comandado por quem voluntariamente aderiu ao código de ética da ABO, já mencionado anteriormente.

Em análise dos depoimentos das testemunhas levados á juízo pode-se extrair as condutas reiteradas da agente assediadora que caracterizaram o assédio moral. As testemunhas relataram que o ambiente de trabalho era pesado, e que quando procuraram a gerente em busca de solução para o problema, não havia diálogo por parte dela, que evitava discutir questões levantadas por seus subordinados, frustrando assim a busca pela boa convivência.

Descrevendo um testemunho, Brito (2007, p. 16) menciona que: "ODILA humilhava os empregados do setor; atribuía sobrecarga de trabalho à reclamante para demonstrar que esta não tinha bom rendimento; mandava a reclamante catar o

lixo da sala; (...)” A gerente dirigia-se à vítima chamando-a de “gerentinha”, privava a mesma de folgas-prêmio alegando que ela tinha acumulado serviço, enquanto premiava os demais empregados com as referidas folgas, ficando demonstrada a perseguição e a exposição a situações vexatórias que a vítima era submetida.

Continuando a análise probatória, o magistrado percebeu através dos testemunhos que a gerente do setor onde trabalhava a reclamante, fazia com que o ambiente de trabalho se tornasse tenso e desequilibrando cultivando ciúme, inveja e rivalidade entre os colegas de trabalho, permitindo a competição destrutiva, o que tornava àquele ambiente hostil e insuportável, de acordo com Brito (2007, p.17):

As técnicas de terrorismo psicológico no ambiente de trabalho eram, portanto, praticadas por pessoa de excepcional conhecimento técnico no assunto, mestre pela UNB, desempenhando função de alta confiança e relevância dentro da instituição (OMBUDSMAN), ou seja, alguém que tinha total consciência dos princípios que devem reger as organizações modernas.

O fato também era do conhecimento do banco, que nenhuma providência eficaz tomou a fim de coibir o abuso, corrigir o desequilíbrio e inibir a prática nefasta aqui constatada.

O magistrado relata que o seu contato direto com os litigantes e testemunhas o fez perceber que a realidade daquele ambiente de trabalho era de profundo desequilíbrio, o que se agravava ainda mais pela inércia da gerente em tentar solucionar o problema. Esta foi apontada pelas testemunhas como arbitrária, autoritária, esquizofrênica, opressora, injusta, entre muitos outros adjetivos negativos. Percebeu-se que esse comportamento gerou uma revolta entre os seus subordinados, nomeado “motim” por uma testemunha da parte reclamada, que surgiu como uma maneira de resistir ao assédio.

Importante destacar que a direção do banco foi informada de toda a situação acima descrita, porém nada foi feito, de acordo com Brito (2007, p. 19):

A gerência, então, passou a experimentar os reflexos maléficos de sua própria imagem e, ao invés de corrigir o equívoco, preferiu utilizar a técnica de ataque-defensivo, passando a perseguir com mais vigor os *revoltados*. Prova disso é a anotação realizada no registro da reclamante após a sua saída do setor: “*Funcionária não confiável; perda de confiança*”.

No que se refere à prova do assédio moral, o magistrado revela que no presente caso, não houve necessidade da distribuição objetiva do ônus da prova, pois as provas levadas à juízo foram suficientes para a formação do seu convencimento. Porém, ele lembra que a prova do assédio moral não é fácil, fazendo questão de destacar o comportamento de algumas testemunhas em juízo: “a testemunha Nadir, trazida pelo banco, respondia às perguntas com moderada hesitação, sempre medindo as palavras e buscando o olhar de todos da sala, como se quisesse obter a aprovação alheia acerca das razões de seu comportamento” , de acordo com Brito (2007, p. 20).

Outras testemunhas, contudo, foram claras, contundentes e seguras em seus depoimentos, o que fez com que, juntamente com as provas documentais produzidas, o magistrado percebesse a veracidade das alegações que embasaram o pedido.

O dano sofrido pela vítima ficou demonstrado. Provou-se que a empregada vivia sob forte pressão psicológica enquanto trabalhou na Ouvidoria do banco, que ela era perseguida por sua gerente, que foi submetida a hostilidades, situações vexatórias e foi taxada de maneira injusta de incompetente, sendo alvo apelidos pejorativos e “brincadeiras” humilhantes. Toda essa gama de perversidade levou a vítima a danos psicológicos comprovados por relatórios médicos, e submeteu-a a tratamento psicológico com medicação controlada.

Brito (2007, p. 22) relata que: “Os reflexos da dor sofrida no âmbito da Ouvidoria do banco são sentidos até hoje e somente se consolidaram após a mudança de setor.” Isso acontece com a maioria das vítimas de assédio moral que só se dão conta que as enfermidades que as acometem são fruto dos danos sofridos no ambiente assediador que acabara de sair.

Antes de fixar a indenização o magistrado conclui o seu raciocínio falando sobre a valoração que o trabalho tem na vida de cada ser humano. Lembra que a relação de trabalho é um instrumento de cidadania sujeito a princípios éticos e morais. Mostra-se também surpreso com o desequilíbrio constatado no ambiente de trabalho da Ouvidoria do Banco do Brasil.

Note-se a importância do provimento jurisdicional que ora se entrega. Não se trata de mera reparação de um direito individual lesado, mas, sobretudo, da pacificação social nas relações de trabalho; uma verdadeira proposta de

reflexão, correção e educação que deve servir de exemplo para todas as áreas deste banco que, até o final de 2006, abrangia um universo de aproximadamente 85 mil funcionários. Brito (2007, p.19)

Para fixar o valor da indenização buscou reparar os danos sofridos pela vítima, o cenário do ilícito, a repercussão social do assédio moral no ambiente de trabalho, a capacidade intelectual agente assediador. Lembra o julgador da causa que todos os aspectos aqui levantados foram levados em consideração na hora de dosar a pena, pois esta deve ter caráter pedagógico, com a finalidade de levar o responsável a uma reflexão e atitude para a correção dos equívocos, de acordo com Brito (2007, p.25):

Em síntese, (a) agente responsável: o maior e mais importante banco do Brasil; (b) vítima: funcionária com 28 anos de dedicação ao banco; (c) cenário: a Ouvidoria do banco (BB RESPONDE); (d) ilícito: terror psicológico no ambiente de trabalho; (e) conseqüências: danos psíquicos irreversíveis, agravados pela intensidade da violência repetida e prolongada no período de trabalho na Ouvidoria; (f) valor da indenização: R\$ 600.000,00; (g) fundamento jurídico: Código Civil, arts. 927 e 932, III.

Fundamentando sua decisão no Código Civil o magistrado julgou procedente a reclamação trabalhista condenando o Banco do Brasil a pagar à vítima do assédio moral sofrido em seu ambiente de trabalho a indenização de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais).

3.2 CASO AMBEV: ASSÉDIO MORAL COLETIVO

A decisão que agora será estudada foi proferida em grau de recurso pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, do Rio Grande do Norte. A ação revela-se interessante por ser um caso de assédio moral coletivo praticado contra os funcionários da empresa AMBEV – Companhia Brasileira de Bebidas. Aos olhos do Ministério Público do Trabalho, autor da ação, a empresa praticava atos de

perseguição psicológica contra os empregados que não atingissem as metas a eles impostas.

A juíza relatora, Joseane Dantas dos Santos (2006, p.2), fez o breve relatório:

Recursos ordinários interpostos por COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS - AMBEV (fls. 581/621) e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (fls. 682/699), insatisfeitos com a sentença de fls.517/544, proferida pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Natal/RN, que julgou procedente em parte a Ação Civil Pública ajuizada pelo segundo recorrente contra a primeira, condenando esta no pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT e, independente do trânsito em julgado da sentença, no cumprimento da obrigação de não submeter seus empregados a situações vexatórias de uso de camisetas com apelidos ou qualquer outro tipo de constrangimento; não impedir o assento de seus empregados em reuniões; não obrigar seus empregados a danças vexatórias; não tolerar que sejam imputados apelidos a seus empregados; não tolerar ou praticar assédio moral no ambiente de trabalho, sob pena de, em caso de descumprimento, pagar multa no valor de R\$ 10.000,00 por empregado prejudicado (sem prejuízo da ação correspondente) a ser revertida ao FAT. A requerida, em suas razões de recursos, suscita preliminar de nulidade da sentença, por negativa de prestação jurisdicional. A requerida, em suas razões de recursos, suscita preliminar de nulidade da sentença, por negativa de prestação jurisdicional, apontando violação ao artigo 832, da CLT, e 93, IX, da CF; argumenta que a sentença deve ser anulada porque não atentou para a ausência da atualidade da ocorrência dos fatos, aludindo, ainda, a violação dos artigos 128 e 131, do CPC, por ter utilizado prova produzida em outro processo; alega existente inépcia da inicial, em razão de indeterminação do pedido; suscita a inconstitucionalidade do artigo 83, III, da Lei Complementar nº 75, de 20.05.1993, e, ainda, a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho; trata da impossibilidade da obrigação de fazer/não fazer cumulada com a de indenizar, de acordo com o artigo 3º da Lei nº 7.347 de 1985; diz inexistente o assédio moral e dano moral coletivo reconhecidos; propugna a modificação da sentença, dizendo haver excesso no quantum da indenização, requerendo também a exclusão da multa diária e da multa por litigância de má-fé fixada na sentença dos embargos de declaração (fls. 581/621). O requerente interpôs recurso adesivo, pugnano pela reforma da sentença, para que seja majorada a indenização deferida, expendendo razões acerca da situação econômica da empresa, o grau de culpa do presente em sua conduta, a intensidade e dimensões dos efeitos negativos do dano infligido à coletividade e a compatibilidade com a dimensão empresarial da ré e de seu capital social (fls. 682/699). Contra-razões pela reclamante às fls. 635/681 e pela reclamada às fls. 705/715.

Há manifestação do Ministério Público do Trabalho pelo provimento do seu apelo e desprovimento do recurso da empresa (fls. 758). É o relatório.

Inicialmente, a AMBEV, em seu recurso requereu a declaração de nulidade da sentença proferida em primeira instância, alegando a ausência de prestação jurisdicional. A empresa argumenta que houve violação ao art. 832 da CLT e 93, IX, da CF/88 que disciplinam sobre o dever de fundamentação das decisões judiciais.

O TRT 21^a afastou tal pedido dizendo que não houve qualquer nulidade a ser declarada, pois a sentença trouxe todas as razões que levaram o magistrado ao convencimento e salientando que não há necessidade do julgador rebater todas as argumentações feitas pelas partes. Fundamentado o convencimento do julgador da lide, a sentença é declarada válida em todos os seus efeitos.

A segunda preliminar de nulidade apresentada pela AMBEV, alega a violação dos artigos 128 e 131 do CPC⁵. Tal alegação também é afastada pelo Tribunal, defendendo este, que a apreciação judicial foi embasada em fatos e circunstâncias dos próprios autos e que o juiz ao exercer sua função deve sempre buscar a verdade real de maneira ativa. Rejeitada também essa preliminar.

A recorrente também trouxe à discussão a alegação da inconstitucionalidade do artigo 83, III⁶ da lei complementar n° 75/93, em face do artigo 129, III e IX⁷ da CF/88. Para a empresa, houve um alargamento da competência conferida ao Ministério Público pela Carta Maior, quando confere ao *parquet* competência para defender interesses coletivos, que segundo sua interpretação deve ser só dos sindicatos e cooperativas.

Com base nos incisos constitucionais supracitados Santos (2006, *apud* SIMON, s/d) aponta base para afastar a inconstitucionalidade alegada:

⁵ Art. 128. O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte. Art. 131. O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento.

⁶ Art. 83: Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

⁷ 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; (...) 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.

A Lei Complementar 75/93 deve ser interpretada de forma lógico-sistemática e não de maneira meramente literal. Afinal, sua característica é de "complementar" a Carta Magna, não podendo, em hipótese alguma, contrariá-la.

Assim, uma das funções institucionais do Ministério Público, incluindo o do Trabalho, é a de propor ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos. Limitar esta função à tutela apenas do segundo tipo de interesse (coletivo) é flagrantemente inconstitucional. Ademais, é a Constituição Federal que, originariamente, dá legitimidade ao Órgão Ministerial do Trabalho para tanto e não apenas a Lei Complementar 75/93. A redação do art. 83, III, de tal lei foi extremamente infeliz e, até mesmo, contraditória. Primeiro, porque os direitos sociais dos cidadãos, incluindo-se os trabalhadores, encontram-se elencados no art. 6º, CF, e podem assumir a difusa. Segundo, porque em última instância, todo direito difuso poderá sempre ser visto como uma "pequena causa", mas o que se busca, na verdade, é um provimento jurisdicional efetivo, que alcance de uma só vez todas as "pequenas causas", garantindo-se o acesso à justiça e a efetividade do provimento jurisdicional (9).

Referido dispositivo legal, entretanto, não é inconstitucional, porque deve ser interpretado sem perder-se de vista os arts. 127 e 129, CF, e considerando-se os demais dispositivos do diploma legal onde encontra-se inserido, pois o art. 6º, VII, da mesma lei complementar reza que - também sem diferenciar os diversos ramos - compete ao Ministério Público da União promover o inquérito civil público e a ação civil pública para a proteção dos direitos constitucionais, do meio ambiente e de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

Sob a proteção desses fortes argumentos não se vislumbrou a inconstitucionalidade alegada pela recorrente.

A empresa AMBEV ainda levantou em juízo o questionamento sobre a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho nas ações de assédio moral e também argumentou sobre a ausência de interesses coletivos.

Vale aqui lembrar, que é prioridade para o Ministério Público do Trabalho a garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Portanto, ele deve atuar com os instrumentos lhes conferidos por lei na luta contra o assédio moral. No caso em pauta o instrumento utilizado foi a Ação Civil Pública.

Portanto, o Tribunal confirma que o Ministério Público do Trabalho tem sim legitimidade no caso, pois o assédio moral é flagrante desrespeito aos direitos constitucionalmente tutelados, afastando a afirmação de que os direitos postos em litígio são direitos individuais homogêneos.

Ainda alegou a recorrente, a inépcia da inicial, que também foi de pronto afastada pelo Tribunal.

A recorrente, que pretendeu com o recurso, a reforma da sentença que reconheceu a prática do assédio moral coletivo em seu ambiente de trabalho, alegou

que nunca teve a intenção de submeter seus funcionários a situações que caracterizam assédio. Afirmou que algumas poucas equipes de vendas com o objetivo motivacional, adotaram brincadeiras, como prendas para quem não atingisse as metas impostas. A defesa da AMBEV buscou sempre evidenciar em suas palavras, que se tratava de fatos isolados, nunca gerais ou freqüentes, com a clara intenção de descaracterizar o dano coletivo.

O depoimento das testemunhas arroladas pelo órgão ministerial revela que o que era brincadeira para a empresa, feria moralmente os funcionários a elas submetidos. Todas as testemunhas, vendedores da empresa de bebidas, relatam que tinham metas diárias a serem cumpridas e se estas não fossem atingidas, o funcionário deveria ser submetido a algum tipo de castigo.

Exemplos das “brincadeiras” trazidos aos autos, por testemunhas de ambas as partes impressionam pela criatividade sem limites para violar direitos: dançar a música ‘boquinha da garrafa’, assistir às reuniões de pé, fazer flexões de braço, ter que cantar músicas humilhantes para os companheiros, palavras de baixo calão como “porra⁸, incompetente, imprestável”, proferidas contra os hierarquicamente inferiores. Brincadeira só é brincadeira quando todo mundo se diverte...

O gerente Alexandre Barros apelidou os vendedores de sua equipe com denominações jocosas e causadoras de vergonha como: ‘boca de cavalo’, ‘cisticercose’, ‘cu⁹ de liga’, ‘carroça’, ‘Filó’ (em referência ao personagem de humor), ‘caixa preta’, ‘saci’, sendo que os dois últimos eram colegas negros. Não satisfeito, o “espirituoso” gerente, em campanha denominada guerra contra a Nova Schin, sua maior concorrente, mandou fazer camisetas camufladas como as do exercito, com os apelidos nelas escritos após o nome “Cabo”.

Os vendedores eram obrigados a ir trabalhar nas quartas e sábados com a referida farda. As testemunhas relatam que na empresa não tinha vestiário, por isso tinham que sair de casa já vestidos com os apelidos humilhantes, além de ter que ir desempenhar sua função duas vezes por semana com as camisas.

Incomodados com a situação, alguns tentaram falar com o gerente sobre os apelidos, mas nada mudou. Tentaram também, através do setor de recursos humanos da empresa, buscar junto aos superiores hierárquicos solução para as

⁸ Palavra obscena

⁹ Palavra obscena

repetidas humilhações sofridas e para o ambiente hostil e tenso que se instalava todos os dias. Porém nada foi feito.

Uma testemunha relata que ao procurar os recursos humanos, com a esperança de conter os abusos do gerente, recebeu em resposta que em um encontro entre o centro de distribuição do Rio Grande do Norte e o da Paraíba, que são conjugados, souberam que os vendedores daquele estado também eram submetidos a “prendas” e que isso se dava em todo local que tivesse AMBEV.

Além das situações acima expostas também foram relatadas outros tipos de exposição e incentivo à exposição ao ridículo como, por exemplo, o testemunho de Délio Pio Gonçalves Paiva, segundo Santos (2006):

(...) o gerente era o Sr. Emerson; que na primeira reunião matinal do mês já ficava acordado entre os supervisores, vendedores e o gerente que a melhor equipe receberia uma premiação, esta de R\$ 1.000,00, mas a pior equipe pagaria uma prenda; que se recorda por exemplo que em um mês o supervisor se vestia de galinha e os vendedores de pintinho para fazer uma dança, em outra oportunidade o supervisor teve que ficar com um bode durante todo o dia andando com este Bode e assim sucessivamente.

Outra testemunha relata que mesmo cessado o uso das camisas o clima de tensão permanecia, um vendedor estava sorrindo e foi advertido verbalmente na frente dos outros colegas, pois não poderia sorrir já que não tinha atingido a meta.

Todo o exposto demonstra que o assédio moral ficou caracterizado no ambiente de trabalho da AMBEV. Houve perseguição psicológica, reiterada, com a intenção de humilhar e diminuir os empregados, além do dano coletivo efetivo, já que havia hostilidade, tensão, vergonha, medo entre os colegas.

Notícias trazidas aos autos revelam que várias unidades da AMBEV nos mais diversos Estados da Federação como, Distrito Federal, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, são alvo de investigação pelo Ministério Público e outras tantas já foram condenadas na área trabalhista por danos morais praticados contra os trabalhadores, inclusive pelo TST.

Enfim, o Tribunal baseando-se nas provas trazidas aos autos, em decisões de outros Tribunais do Trabalho, mantém a decisão de que o assédio moral coletivo existiu, afastando as alegações da AMBEV, assegurando o cabimento de indenização pelos danos sofridos em decorrência do assédio.

No que se refere à alegação de que não houve dano moral coletivo, o Tribunal afastou-a de pronto diante de tudo o que foi exposto, também baseando essa decisão em acórdãos de outros Tribunais. Nesse sentido, Santos (2006) acrescenta:

Ora, como anteriormente já mencionado, a recorrente tem como corriqueira a adoção das "brincadeiras" em questão, inclusive em âmbito nacional, conforme prova dos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante a todos os colegas de trabalho, bem como a sociedade em geral, por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana.

(...)

Como se vê, a situação constrangedora a que foram submetidos os empregados da recorrente é, por si só, suficiente para justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir tais procedimentos, bem como para o deferimento da indenização por dano moral postulada, não havendo que se falar em reforma da sentença que reconheceu o assédio moral autorizador da imputação de indenização por dano moral.

Ainda alegou a AMBEV sobre o não cabimento da multa que lhe foi imposta, dizendo que multas diárias não poderiam ser impostas em situações que não possam ser constatadas objetivamente. O Tribunal afastou a alegação de haver impropriedade na imposição de multa, pois multa imposta foi no sentido de que a empresa condenada não deveria "tolerar ou praticar assédio moral no ambiente de trabalho, sob pena de, em caso de descumprimento, pagar multa no valor de R\$ 10.000,00 por empregado prejudicado...", nem sendo as palavras "multa diária" citadas.

No tocante à indenização pelos danos morais coletivos – R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), houve recurso de ambas as partes. A Companhia de bebidas repete que não há prova suficiente da ocorrência do assédio moral coletivo e do seu respectivo dano e ainda considera que a indenização concedida foi de valor astronômico e só foi assim porque a empresa é de grande porte.

Já o Ministério Público do Trabalho, alega que o juízo de primeira instância reduziu drasticamente o montante pedido na inicial que era de R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais). Alega também que tal redução não se

justifica ante o poder econômico da empresa e as finalidades da pena: compensar o dano sofrido, sancionatória e pedagógica.

Extrai-se da sentença a seguinte definição, segundo Santos (2006):

A sentença, ao dirimir a questão, assim definiu: É certo que a fixação do valor é problema de difícil solução, diante da dificuldade de se medir adequadamente a extensão do dano causado em se tratando de valores de conteúdo não patrimonial. Há de se ter moderação no montante a ser indenizado de maneira que não acarrete enriquecimento sem causa, mas que satisfaça, em tese, a dor da vítima (eis que a dor moral não há como ser reparada em dinheiro) e dissuadir a empresa de praticar novo ato atentatório a moral de seus empregados. E para tal balizamento, utilizam-se critérios de equidade. Quanto ao fato injusto, já se apurou tratar-se de assédio moral direcionado aos trabalhadores. Foram fatos causados pela atuação de superiores hierárquicos a minas as personalidades dos trabalhadores, máxime quando a situação passou a ser pública ao grupo de trabalho e a toda a sociedade. Prossegue, tratando do porte da recorrente, além da estrutura organizacional, para concluir não ser crível que os dirigentes da empresa não tivessem conhecimento do tratamento dispensado aos seus empregados.

Por unanimidade Excelentíssimos desembargadores do TRT 21ª Região de Natal-RN, decidiram, negar provimento ao recurso do Ministério Público, rejeitar as preliminares já estudadas, e pautando-se na razoabilidade, manter o valor da indenização em um milhão de reais, que deve ser paga ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

A decisão ora estudada merece crítica no quantum fixado para a indenização. A AMBEV, de acordo com informações trazidas aos autos, os controladores da empresa estão incluídos no *ranking* da revista *Forbes*, ocupando o quarto lugar entre os melhores resultados entre empresas privadas, com registro de lucro líquido de 1,5 bilhões de reais em 2005. Diante deste valor, 1 milhão de reais é uma bagatela, e talvez seja melhor para a empresa pagar indenizações nesse “pequeno” valor do que deixar de pressionar de maneira humilhante, mas “eficiente”, seus funcionários com o objetivo de atingir metas e consequentemente de lucro.

3.3 O CASO VOLKSWAGEN

Dia 18 de abril deste ano, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho proferiu acórdão negando provimento ao agravo de instrumento, interposto pela indústria automobilística Volkswagen do Brasil LTDA. A empresa estava inconformada com o despacho do TST que negou seguimento ao recurso de revista interposto pela mesma, com base em Súmula que diz ser incabível o recuso de revista ou embargos para o reexame de fatos e provas, de acordo com Veiga (2008):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DOENÇA OCUPACIONAL. EMPREGADO REABILITADO. ASSÉDIO MORAL. DESPROVIMENTO. Diante da decisão regional, trazendo a tese de que havia assédio moral porque os empregados foram expostos a situação vexatória no momento da readaptação ao trabalho, por serem portadores de doença profissional, sendo colocados em uma sala com denominações que violaram o princípio da dignidade do trabalhador, o tema não pode ser reexaminado, por óbice da Súmula 126 do C. TST.

Após pesquisa feita junto aos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, percebeu-se que a Súmula supramencionada limita, de certo modo, o Tribunal à análise das decisões sobre assédio moral só no tocante à forma dos processos, ficando a discussão sobre a matéria fática e probatória resolvida na decisão dos Tribunais Regionais.

O TST, no acórdão agora estudado, conheceu o agravo de instrumento uma vez que foi feito regular e tempestivamente e em seguida passou a analisar o mérito. Inicialmente rejeitou a preliminar de irregularidade de representação do recurso de revista argüida em contraminuta. A reclamada alegou também a nulidade do acórdão por negativa de prestação jurisdicional, provimento que foi negado, de acordo com Veiga (2008):

Não há que se cogitar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, tendo em vista que o Eg. Tribunal Regional examinou satisfatoriamente a questão da gratuidade de justiça, como se vê dos fundamentos apresentados às fls. 107 e 117.

Não há como se anular a v. decisão, tão-somente porque o Eg. Tribunal Regional não se pronunciou, minuciosamente, acerca de todos os

argumentos da parte. A fundamentação apresentada, embora de forma sucinta, é o bastante para a comprovação da devida apreciação do tema "deserção", suscitado pela reclamada.

No ponto referente ao dano moral o Colendo Tribunal Superior do Trabalho traz a fundamentação feita pelo TRT 2ª Região, que reconhece o dano moral sofrido pelo empregado Reinaldo Alves de Almeida. Este procurou a Justiça com o objetivo de obter indenização por danos morais decorrentes de atos vexatórios sofridos na empresa em que trabalhava.

A vítima do assédio era portadora de doença profissional, reconhecida judicialmente, que o acometeu de incapacidade parcial e permanente, devendo ficar afastado de ambiente prejudicial aos seus ouvidos. Também é portador de lesões por esforços repetitivos, de caráter reversível e temporário.

Como gozava de estabilidade, foi readaptado, passando a trabalhar em função sugerida pelo próprio INSS, onde ficou até Outubro de 2003. A partir desse mês as humilhações começaram. Ele ficou sem ocupação e foi posto em uma sala de vidro, com outros colegas também portadores de limitações médicas. A partir daí passou a ser vítima de piadinhas e humilhações por parte dos demais funcionários do setor e pelo gerente.

Duas testemunhas que também eram empregadas da empresa revelaram em seus depoimentos que ficaram juntamente com Reinaldo, nessa sala de vidro, sem desempenhar nenhum trabalho, pois de acordo com a empresa não havia posto compatível, sendo chamados de vagabundos, doentes, sequelados, "gardenal", entre outros.

Quando esses funcionários viam em algum posto a possibilidade de recolocação procuravam a empresa, mas não obtinham sucesso. Uma testemunha afirma que:

(...) o próprio médico dizia que teriam a restrição médica, mas seriam considerados 'um zero à esquerda' na empresa; (...) os colegas de trabalho que passavam em volta da sala chamavam o pessoal que estava na sala de 'gaiola das loucas, vagabundos, gardenal' e vários outros nomes, inclusive todo o pessoal do RH (...). Veiga (2008)

As testemunhas da empresa negam tais afirmações, porém o acórdão considera tais declarações maculadas por interesses pessoais, segundo Veiga (2008):

De qualquer sorte, apenas o fato do recorrente permanecer na empresa, alocado em uma sala, sem qualquer tipo de atividade produtiva, passando todo o seu tempo lendo jornal ou até dormindo, durante 5 meses ou mais, por si só já é uma situação vexatória, que fere a dignidade do ser humano, que, por sua natureza necessita do trabalho produtivo e dignificante para sentir-se parte de uma sociedade, que veementemente valoriza o trabalho.

Essa situação fez com que surgissem as zombarias, os apelidos jocosos como "cemitério", em referência a sala de vidro.

É claro que se trata de flagrante caso de assédio moral. Esses trabalhadores afastados da convivência com os demais colegas, sentiam-se inúteis, o que perturbou as suas tranqüilidades, as suas honras, configurando-se assim, o dano moral. A conduta da empresa perdurou no tempo, e esta nada fez para reverter à situação vexatória em seu ambiente instalada.

A reclamada rebateu dizendo que a decisão do TRT não considerou a valoração das provas, que os depoimentos das testemunhas não foram suficientes para provar o dano moral. Ainda tentou sobremaneira afastar a aplicação da súmula 126 ao presente caso, argumentando que não se busca com o recurso de revista reexaminar fatos e provas e sim valorar essas últimas. Negou-se provimento a todas essas questões.

Outro ponto levantado foi a violação da decisão ao art. 5º, incisos II, X e LIV da Constituição Federal. Veiga (2008) afasta também tal raciocínio ensinando:

Não impulsiona a revisão pretendida a alegação de afronta ao inciso II do artigo 5º da Constituição Federal, que somente ocorre por via reflexa, pois requer a constatação inicial de violação de legislação infraconstitucional, desatendendo ao comando do artigo 896, alínea "c", da CLT, que exige demonstração de ofensa direta de preceito de lei ou da Constituição Federal.

Não demonstrada, de igual modo, afronta direta e literal ao artigo 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, na medida em que, dispondo sobre o princípio do devido processo legal, traduz-se como norma de caráter genérico, a inviabilizar a configuração de afronta à sua literalidade.

Também não há falar em violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que diz respeito exatamente à inviolabilidade da intimidade, da vida

privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Por fim, afasta a alegada violação aos arts. 333 I do CPC e 818 da CLT, ao confirmar que as provas e alegações trazidas aos autos foram suficientes para a formação do livre convencimento do Tribunal, que afirma que houve de verdade os fatos narrados pelo autor e o dano sofrido.

Portanto ficou mantida a decisão do Tribunal Regional que fixou a indenização em 40 salários mínimos pelo assédio moral sofrido por seu funcionário nas instalações da empresa ré. Lembrando o Colendo TST que decisão diversa só poderia acontecer se houvesse reexame dos fatos e provas o que é vedado nessa fase processual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é uma doença social que precisa ser combatida com urgência. A nova organização do trabalho, adotada pela sociedade capitalista, está impregnada pela competitividade. Esse cenário é terreno fértil para a intolerância e a inveja, e nele o assédio moral acaba sendo mera consequência.

Percebeu-se que apesar de o assédio moral sempre ter existido, foi na última década que as pessoas passaram a ter consciência da sua existência e gravidade. O que antes poderia ser visto como um estresse, irritabilidade ou exagero, passou a ser encarado pela sociedade como uma violação de direitos do trabalhador.

Observou-se também que, talvez pelo fato de a discussão acerca do tema ser nova, há uma grande confusão entre o que realmente é assédio moral e outros tipos de situações que surgem nos ambientes de trabalho. Tal diferenciação revelou-se muito importante na hora de pleitear uma indenização na justiça do Trabalho.

Para tanto, notou-se a necessidade de afirmar conceitos, modalidades, elementos caracterizadores e fundamentos capazes de diagnosticar os danos oriundos do terror psicológico que é o assédio moral, para assim refrear a prática e reparar a vítima. Da mesma maneira, foi necessário trazer à baila algumas condutas que comumente são confundidas, mas que não caracterizam o assédio.

Apesar de não haver legislação nacional que discipline a conduta assediadora, o sistema jurídico brasileiro mostrou-se, embora de maneira insuficiente, equipado com instrumentos garantidores da paz no ambiente de trabalho. Fundamentos constitucionais, civis e trabalhistas aparam de modo relativamente satisfatório as vítimas do assédio moral.

Com o estudo doutrinário sobre o tema, concluiu-se que apesar de se buscar analogicamente enquadramento material e processual para a resolução desses conflitos trabalhistas, há uma gritante necessidade de uma legislação própria para o tema, pois ficou demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho tem particularidades que precisam ser disciplinadas pormenorizadamente.

Já o estudo jurisprudencial demonstrou que a justiça está sendo perseguida. Além disso, as decisões analisadas, apesar de merecedoras de algumas críticas, mostraram-se verdadeiras colaborações ao estudo do tema, pois o

cuidado na fundamentação das mesmas, além de retratar a preocupação do judiciário com essa violação da dignidade do trabalhador, revelou o papel de colaboradoras para a construção do Direito que as decisões judiciais desempenham.

O presente trabalho buscou colaborar com o conhecimento sobre esse tema tão em voga, esclarecendo os meios judiciais que a vítima do assédio moral pode utilizar para buscar reparação pelos danos sofridos. Mostrou uma panorâmica do posicionamento que a Justiça do Trabalho tem tomado para resolver os conflitos que lá chegam.

Conseqüentemente, para coibir o assédio moral é fundamental a ação do Judiciário, através de decisões com finalidade repressiva e pedagógica, além do apoio à vítima. Todavia, tão importante quanto, revela-se a necessidade de haver prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho através de uma postura organizacional consciente dos males que essa conduta representa e da conscientização do problema através da comunicação.

REFERÊNCIAS

Acórdão nº 61.415 Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6. Juíza Relatora: Joseane Dantas dos Santos. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article316>>. Acesso em: 15 ago. 2008.

ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 10.^a ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

Assédio Moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article199>>. Acesso em: 11 set. 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador-perguntas e respostas*. 1.^a ed., São Paulo: LTr, 2007.

Bíblia Sagrada. 34.^a ed., São Paulo: Ave Maria, 2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 10 out. 2008.

Decreto Lei nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.

Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa, organização Folha de São Paulo, Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1995.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil: Teoria geral do Processo e Processo de Conhecimento*. 6.^a ed., Salvador: JusPODIVM, 2006.

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

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. **RAE electron.**, São Paulo, v. 6, n. 1, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482007000100011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 set. 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 9.^a ed., ver. De acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002), São Paulo: Saraiva, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução Maria Helena Kühner, 10.^a ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

_____. *Mal estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral.* Tradução Rejane Janowitz, 3.^a ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

Lei nº 5.869, de 11 de Janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do Trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recurso sentenças e outros*. 28.^a ed., São Paulo: Atlas, 2008.

MENDONÇA, MARTHA, NEVES, MARIA LAURA & CLEMENTE, ISABEL. **O pesadelo do assédio moral**. Revista Época. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI12817-15259,00-O+PESADELO+DO+ASSEDIO+MORAL.html>>. Acesso em: 20 set. 2008

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções Conceituais sobre o assédio Moral na Relação de Emprego. Disponível em: <http://www.pablostolze.com.br/materialDeApoio_artigos.asp?id=626>. Acesso em: 07 set. 2008

PROC. Nº TST-AIRR-2098/2004-465-02-40.3 A C Ó R D Ã O 6ª Turma ACV/cps ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA Ministro Relator. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.gov.br/consultaunificada>>. Acesso em: 11 de set. 2008.

Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001. Disponível em : <www.assediomoral>. Acesso em: 07 set. 2008

SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho. série concursos públicos*. 4.^a ed., São Paulo: Método, 2008

Sentença proferida pelo Juiz Márcio Roberto Andrade de Brito. Disponível em:
<<http://www.trt10.jus.br/index.php#>>. Acesso em: 28 set. 2008.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. 18.^a ed., ver., atual., São Paulo: Malheiros, 2000.