



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO – UAD

LUCAS DE SÁ PINTO NÓBREGA GADELHA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS LIMITAÇÕES À
IDENTIFICAÇÃO DO DANO**

SOUSA- PB
2018

LUCAS DE SÁ PINTO NÓBREGA GADELHA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS LIMITAÇÕES À
IDENTIFICAÇÃO DO DANO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado na
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)
como requisito parcial para a obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira

**SOUSA - PB
2018**

LUCAS DE SÁ PINTO NÓBREGA GADELHA

O TRABALHO COMO FONTE DE RECONHECIMENTO SOCIAL E O ASSEDIO MORAL: AS CONTROVÉRSIAS NA CARACTERIZAÇÃO DO DANO

Trabalho de conclusão de curso apresentado na Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira

Data de aprovação: 24 de julho de 2018.

Banca Examinadora

Orientador: Prof^o. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira

Prof^a Cecília Paranhos Santos Marcelino

Prof^o Epifânio Vieira Damasceno

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, agradeço ao meu Senhor Deus por concretizar esse sonho que trouxe no meu coração, orientar-me como Vós bem sabeis fazer, por optar pelo caminho mais acertado para mim e me dar apoio e a companhia de amigos leais. Agradeço também por iluminar meus passos para que eu possa trilhar os caminhos necessários para uma vida digna e por me conceder discernimento suficiente para que eu possa buscar a realização dos meus objetivos.

Aos meus pais, Daniel Pinto Nóbrega Gadelha e Alessandra de Sá Nóbrega, só tenho a agradecer por todo esforço empenhado para que pudessem dar a melhor vida possível a mim e aos meus irmãos, por serem diligentes quanto a nossa educação, bem como a nossa formação humanística. Serão sempre nossos exemplos de dignidade, honestidade e força. A certeza que tenho ao lado de vocês é que essa vitória tem como base uma fortaleza de virtudes.

Aos meus irmãos, Luan e Luís, agradeço pela companhia em toda essa caminhada, bem como por todo apoio despendido. Mesmo diante de tantas diferenças, é mister salientar que é com enorme alegria que estou a realizar o meu sonho ao lado de vocês e que cada um tem uma importante parcela de colaboração.

Ao meu avô e guru, Antônio Nóbrega, homem de uma conduta de vida exemplar e ilibada, por ser sempre meu companheiro, amigo e maior incentivador, por dar o apoio necessário para a minha evolução e se fazer presente em todos os momentos. Sempre levarei comigo todos os ensinamentos adquiridos com o senhor, sua força e sua luta na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. À minha avó, Socorro Pinto, por estar sempre presente com todo afeto e carinho possível, dando o suporte necessário quando por vezes sentia falta.

Aos meus amigos/irmãos, Anderson e Tanilo, agradeço por toda cumplicidade e companheirismo, por todos os ensinamentos de vida, por me mostrarem a face mais pura do respeito ao próximo. Ter vocês ao meu lado fez tudo valer a pena, cada momento vivido tem sido enriquecedor. Se eu puder personificar esses anos em algo, com toda certeza seria em nossa irmandade. Ao fim de toda essa jornada,

a falta de nossa convivência, praticamente diária, deixará um vazio enorme, mas levarei sempre comigo todo o amor e carinho por vocês.

À minha Galera do Espetinho, só tenho a agradecer por tê-los conhecido e dividido tantas experiências. O apoio de todos vocês, seja nos momentos bons ou nas dificuldades, foi fundamental para que essa jornada fosse encerrada da melhor maneira possível. Guardarei sempre as lembranças dos momentos vividos, de cada saída, de cada viagem, e os levarei sempre comigo. Desde já, aguardo ansiosamente pelos nossos reencontros e novos 'ontheroads'.

Ao Grupo Azul, sou só gratidão por todas as oportunidades a mim concebidas. A cor azul representa harmonia, serenidade, tranquilidade, mas só depois de conhecer o meu Grupo Azul pude acrescentar outros significados: união, companheirismo e, sobretudo, trabalho. Muito me orgulho em ter sido alçado como representante do Diretório Acadêmico Antônio Mariz por este grupo, momento no qual pude viver uma experiência inigualável, de muito esforço e amadurecimento.

Por fim, agradeço também a todos (as) que, de alguma forma, tenham contribuído para a minha formação. A participação de cada um foi necessária para os resultados que estão sendo obtidos. Que Deus nos abençoe sempre!

“O fim do Direito não é abolir nem restringir, mas preservar e ampliar a liberdade”

(John Locke).

RESUMO

A proteção do trabalhador é um dos princípios basilares do direito do trabalho. A intervenção Estatal nas relações contratuais trabalhistas foi determinante para garantir o mínimo de dignidade à pessoa humana, modificando os parâmetros de tratamento que outrora eram desumanos. Muito embora exista os mecanismos de controle que mitigam ou até anulam possíveis abusos provenientes dos contratos de trabalho, ainda há inúmeros resquícios da exploração tirânica da mão de obra. O assédio moral é problemabastante discutidoatualmente, muito embora não exista dispositivo legal federal que verse especificamente sobre o instituto. A presente monografiatem como objetivo o estudo do assédio moral no ambiente de trabalho, suas consequências jurídicas, e analisar as controvérsias existentes na caracterização do assédio moral. Por ser agressão difícil de ser comprovada, tanto em face da sua complexidade como pelo seu caráter subjetivo, analisar-se-á até que ponto o poder de mando e a subordinação do obreiro pode se estender e não se caracterizar como conduta abusiva, e quais pressupostos considerados e provas utilizadas para demonstrar e elevar as agressões ao patamar de assédio moral. Ao final, pode-se compreender a necessidade de criação de lei como forma de delimitar ainda mais as condições caracterizadoras e disseminar a reprovabilidade da conduta em face das consequências graves que acarreta à vida do obreiro.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Workers' protection is one of the basic principles of labor law. State action in contractual labor relations to determine to ensure the minimum dignity of the human person by modifying the parameters of treatment that were once inhuman. Although there are control mechanisms that reduce or even abuse contracts, there are still many remnants of the tyrannical exploitation of labor. Bullying is a problem that is much discussed today, even though there is no federal legal provision that specifically deals with the institute. This monograph aims at the study of moral harassment in the work environment, its legal consequences, and analyze as existing controversies in the characterization of moral harassment. As aggression difficult to prove, both in the face of its complexity and its subjective nature, it will be analyzed to what extent the power of command and subordination of the worker can be estimated and not characterized as abusive conduct, and what assumptions Considers and evidence to demonstrate and elevate as aggressions to the level of moral harassment. In the end, it is possible to create a law as a way of delimiting even more as conditions characterized and disseminated a reprovability of the conduct in the face of the serious consequences that it entails to the life of the worker.

Keywords: Mobbing. Labor Law.

LISTA DE ABREVIATURAS

CC – Código Civil

CLT- Consolidação de Leis do Trabalho.

LTDA - Sociedade empresarial de responsabilidade limitada.

FUNDACENTRO/CRBA- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho/ Centro Regional da Fundacentro na Bahia.

NEIM/UFBA- Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a mulher.

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde.

PL- Projeto de lei

RSM- Repouso Semanal Remunerado

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO.....	12
2.1 Primeiros indícios do assédio moral	12
2.2 A sociedade pré-industrial, a evolução do trabalho, suas modificações e a condição do trabalhador em face do novo cenário socioeconômico	17
3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	27
3.1 Conceito.....	27
3.2 Espécies de assédio moral.....	31
3.3 O assédio moral no Brasil e instrumentos de proteção	33
3.4 Da responsabilidade do dano proveniente do assédio moral	38
3.5 Do dano patrimonial indireto e a acumulação de indenizações	41
3.6 A importância da criação de lei como instrumento de prevenção e coação.....	43
4 AS CONTROVÉRSIAS NA CARACTERIZAÇÃO DO DANO	46
4.1 Análise de casos ocorridos no Brasil.....	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral, assunto moderno em relação a abordagem, estudos e pesquisas, está presente no cotidiano de muitos brasileiros, muito embora seja confundido com outros institutos ou até mesmo desconhecido pela maioria.

É apontado, pela maior parte dos estudiosos, como tão velho quanto a relação de trabalho e se tornou nos últimos tempos destaque como tema de discussão e estudos científicos aprofundados, na medida em que cresceu a necessidade de proteção e criação de normas para prover o bem-estar do obreiro.

A dignidade e o respeito para com a pessoa humana passaram a ser palavras de ordem e conseqüentemente os parâmetros de tratamento do indivíduo modificaram, buscando-se hoje incessantemente por meios que garantam de alguma forma um dos princípios basilares da Constituição Federal, o da dignidade da pessoa humana.

Em definição ampla podemos apontar o assédio moral como a situação em que o indivíduo se vê oprimido, mitigado, em face de uma série de atos que humilham e constrange, colocando em cheque a sua integridade física e psíquica.

Há quem entenda o assédio moral como instituto presente apenas nas relações entre empregador e empregado, o que também é um equívoco. Veremos que o assédio moral está presente nas diversas formas de relações dentro do ambiente de trabalho, podendo haver hierarquia ou não.

O assédio moral já é comprovadamente mal que deve ser remediado. Acontece que a dificuldade de caracterização do assédio moral por haver vários critérios para tipificar a conduta, quais sejam o *modus operandi* agressor (o qual não é um só) e as conseqüências acarretadas a vítima.

Em se tratando de contrato de trabalho, o qual a ele é inerente a subordinação, se pode questionar até que ponto se estende o poder de mando do empregador de tal forma que não prejudique o seu contratado? Até onde pode haver a cobrança ou pressão do empregador ou superior hierárquico tendo em vista que há o poder de mando inerente da relação de labor? Esse limite é tenebroso ou de difícil verificação? A partir de qual momento a conduta do empregador (ou seus prepostos) passa a ser abusiva? E a partir de qual momento o assédio é caracterizado? Quais os meios de prova utilizados para formar o convencimento do magistrado? Qual a

contribuição e eficácia de norma federal específica para a formação/caracterização do assédio?

Não descartando a abordagem das diversas formas de assédio, dar-se-á enfoque ao tipo de agressão no ambiente de trabalho para conhecer todo o seu histórico, como se manifesta, qual a sua principal causa e quais são as consequências jurídicas, fazendo um levantamento doutrinário, de precedentes e do que se tem como ferramenta de controle no ordenamento jurídico brasileiro.

Com objetivo específico, analisar-se-ão os meios de prova utilizados em casos que repercutiram no país, e a eficácia ou contribuição (quanto a delimitação do instituto) que pode ter a criação de lei específica.

Verificar-se-á que muito embora exista alternativas no ordenamento jurídico para sancionar os agressores, conclui-se que a criação de lei contribuiria não só para disseminação da reprovabilidade da conduta, mas também seria ferramenta essencial para delimitação do instituto, facilitando a sua aplicação a cada caso concreto.

A metodologia utilizada é aqualitativa, descritiva, dedutiva, através de levantamento e análise bibliográfica.

Ao levantar todo o histórico do instituto nota-se que o assédio já existia desde os primórdios da sociedade em relações interpessoais diversas e não só trabalhista (na sua forma mais arcaica).

2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Primeiros indícios do assédio moral

O assédio moral é um instituto recente dentro do campo de estudos de cientistas e doutrinadores. Nota-se que os primeiros indícios sobre assédio, de um modo geral, se encontram em pesquisas realizadas por estudiosos do ramo da biologia, psicologia e medicina.

Em definição simplória temos que assédio moral nada mais é do que “exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.¹

Contudo, é aparente a existência de outras formas de assédio, não se restringindo apenas ao *psicoterrorismo* no ambiente de trabalho, muito embora sejam, em sentido amplo, conjunto de ações corriqueiras, constantes, com característica de perseguição com relação a alguém, de tal forma que cercam e intimidam um indivíduo. Suas definições se comunicam, senão vejamos:

O *cyberbullying* é o ato de utilizar os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial (GARCIA, 2016).

Para se caracterizar o assédio sexual é necessário, segundo Amauri Mascaro Nascimento, que exista “o constrangimento, envolvendo a ideia de imposição, contrariando a vontade e a liberdade da vítima”².

Já o psicoterrorismo, ou assédio moral, “é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais” (ASSE, 2004 apud BOMFIM, 2016, p. 929) (grifo nosso). Inclusive, defende Alice Monteiro de Barros que “o assédio sexual pode situar-se, também, como assédio moral, uma vez que é um tipo de conduta gravosa, normalmente reiterada, com reflexos psicológicos sobre o lesado” (BARROS, 2016 apud BOMFIM, 2016, p. 930).

Assim, o ato de agredir repetidamente outrem, com objetivo de intimidar, de tal forma que ponha em cheque a integralidade da saúde mental ou física, causando

¹ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: março de 2018.

² Ibid., p. 192.

dor e angústia, nos remete a definição amplificada da agressão. O assédio moral no trabalho, como se pode ver, é uma espécie da ofensa psicológica que pode ocorrer não só dentro do trabalho, mas em outros tipos de relações interpessoais, só que com outras nomenclaturas:

Segundo Volia Bomfim Cassar “O assédio moral também é chamado de *bossing, mobbing, bullying, harcelement, manipulação perversa, terrorismo psicológico e psicoterrorismo*”(BOMFIM, 2016, p. 929).

No Brasil, é ainda recente a sanção da lei nº 13.185, onde em 09 de novembro de 2015 passou a fazer parte do ordenamento jurídico o combate ao que se denomina por intimidação sistemática - tanto nos entremuros escolares como no mundo virtual-, termo mais conhecido no país como *bullying* e *cyberbullying*(GARCIA, 2016).

Como já fora mencionado, assim como o assédio moral, o *bullying* e o *cyberbullying* são considerados, também, espécies de assédio. No Brasil, muito embora já existissem abordagens sobre o tema e ocorrência de casos similares, a aprovação da lei veio à tona em face de um episódio extremamente grave ocorrido em 7 de abril de 2011. A triste chacina ocorrida dentro de uma escola pública no município de Realengo, Rio de Janeiro, serviu como marco para a criação de normas protetivas para o “*bullying*”, uma vez que se constatou que o autor do crime sofrera com esse tipo de assédio e que, supostamente, tal fato poderia ter contribuído para o cometimento do crime.

A linha que distingue o assédio moral do *bullying* é muito tênue. Se restringe, na verdade, ao ambiente e ao tipo de relação estabelecida entre o agressor e a vítima, apesar de terem o mesmo objetivo: ações repetitivas (e intencionais) atentatórias à saúde psíquica com finalidade de intimidar e agredir. Ou seja, aquele se delimita aos insultos provenientes das relações estabelecidas na esfera laboral e este nos recintos estudantis.

Assevera Felipe Barbosa Garcia que em razão da esfera de aplicação, onde os deveres pré-estabelecidos no artigo 5º da referida lei, os quais são dirigidos aos estabelecimentos de ensino, aos clubes e agremiações recreativas, poderão ser, igualmente, dirigidos às empresas (GARCIA, 2016).

A proteção do indivíduo, respaldado no entendimento de que é “ser” que necessita de bom trato, bastou para a iniciativa de questionamentos voltados ao problema do assédio moral. Ao passo em que ia se constatando que as pessoas

estavam adoecendo, se isolando, reduzindo a capacidade de se relacionar e conviver nas mais variadas formas de interação, nasceu a necessidade de buscar a razão de ser do problema.

Mister salientar que o assédio, em gênero, já existia muito antes do início de sua teorização. “O estudo científico e sua teorização são novos, porém o problema do assédio não é novo, pois existem histórias desde os tempos da bíblia” (ZANETTI, 2010, p. 19).

Os primeiros experimentos -e introdução do conceito nas ciências sociais - se deram no campo da biologia com a análise de comportamento de grupo de animais. Konrad Lorenz, etólogo austríaco, em 1960, constatou que animais de pequeno porte físico eram bastante agressivos quando se tratavam de invasões do território por outros animais, ou seja, quando se viam em situação de ameaça (FERREIRA 2004 apud AVILA, 2008).

Diante das considerações de Lorenz, imediatamente se pode questionar qual a relação da pesquisa com o assédio. A resposta está na retomada dos estudos de Lorenz pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann, o qual desenvolveu o trabalho na década de 60 e, em 1972, publicou a sua primeira obra sobre *omobbing* - Mobbing: violência Grupo entre crianças e adultos - vocábulo inglês que significam alistar, atacar, perseguir. Se valeu das premissas de Konrad Lorenz, para justificar o porquê da existência de comportamentos agressivos de crianças dentro da escola (HIRIGOYEN, 2006 apud AVILA, 2008).

Na década de 80, na Suécia, o psicólogo Heinz Leymann observou que havia semelhanças entre o comportamento das crianças nas escolas, ora constatado por Peter-Paul, e o comportamento dos adultos no ambiente de trabalho. Juntamente com o seu grupo de pesquisas, analisou casos e verificou a existência de violência nas relações de trabalho (ZANETTI, 2010).

Em 1998 a pesquisadora, psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen foi uma das precursoras no aprofundamento do instituto no ramo da Medicina. Voltou sua atenção para o estresse existente no ambiente de trabalho, através de análise de casos e levantamentos estatísticos, onde aponta como uma das causas a prática do *mobbing*. Publicou obra *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* e, posteriormente, *Mal-Estar no Trabalho*.

Em reprodução de suas considerações em palestra, se posiciona Hirigoyen (2015):

O que me parece interessante é analisar o assédio moral com relação às diferentes formas de sofrimento no trabalho, pois mesmo em países que possuem uma legislação para proteger os trabalhadores, temos observado cada vez mais sofrimento psicológico no local de trabalho. Quando comecei a trabalhar sobre o tema, o que se dizia é que não era grave, já que o assédio moral sempre existiu e que, se as pessoas se queixavam era, no fundo, porque não eram suficientemente fortes ou suficientemente adaptadas ao mundo do trabalho atual.

Externa Hirigoyen (2015) outrossim, sua constatação inesperada. Ficou surpresa quando percebeu que as pessoas as quais eram mais assediadas no trabalho eram aquelas mais produtivas. Explica que era como se houvesse a necessidade, no mundo do trabalho, que todos fossem iguais, que todos trabalhassem de forma padronizada.

No Brasil, a especialista em medicina do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto, pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), iniciou estudos voltados ao tema do assédio no ambiente de trabalho para analisar os efeitos acarretados à pessoa e os reflexos negativos na vida social, familiar e laborativa. Sendo uma das precursoras no assunto no país, o tema foi defendido na sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, apresentada em 22 de maio de 2000 com o título “Uma jornada de humilhações”.³

Em entrevista ao Jornal Extraclasse, Margarida Maria aponta, ainda, os reflexos negativos acarretados não só ao indivíduo, mas também as empresas e a previdência: “As jornadas extenuantes e a pressão por metas revelam a arqueologia do adoecer, isto é, uma condição em que o ser humano não é considerado e que traz prejuízos para todos, inclusive para as empresas e a Previdência”⁴.

Podemos constatar tal consideração de Margarida nas pesquisas do último Anuário Estatístico da Previdência Social publicado, no Brasil, em que “no ano de 2015, a Previdência Social concedeu 4,3 milhões de benefícios, dos quais 88,5% eram previdenciários, 6,4% assistenciais e 5,1% acidentários (BRASIL, 2015, p. 20)”. Tem-se, ainda, que 6,22% (seis inteiros e vinte e dois centésimos por cento) do total concessões de benefícios de invalidez acidentária foram para trabalhadores

³ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acessado em: 15 de abril de 2018.

⁴ Disponível em: <<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2012/10/jornada-de-humilhacoes/>>. Acesso em: 14 de abril de 2018.

rurais e, em contrapartida, temos 93,78% (noventa e três inteiros e setenta e oito centésimos por cento) de subvenções de benefícios para trabalhadores da zona urbana (BRASIL, 2015).

Se pode perceber que a quantidade de benefícios concedidos por invalidez é bem maior para trabalhadores da zona urbana do que da rural. Diante da notória discrepância apresentada em pesquisa, podemos constatar a veracidade das colocações de Margarida Maria quanto a contribuição dos casos de assédio moral para afastamento de trabalhadores de suas atividades em face da limitação ou redução de capacidade laboral acarretada pela agressão. Veremos que a constatação do assédio moral está intimamente ligada com a evolução do mercado e novos parâmetros de proteção do indivíduo.

É na área urbana que se faz presente a indústria, o mercado itinerante e ávido por circulação de riquezas, a concorrência, a busca por lucros, e a maior parcela de contratos de trabalho. Tão bem se colocou Margarida Maria quanto aos prejuízos do assédio moral gerados à previdência, uma vez que os números estampam as sequelas do capitalismo e sabemos que o assédio moral está intimamente ligado ao desequilíbrio inerente dos contratos de trabalho deste sistema.

Não há novidade relativamente ao início do assédio, o qual existiu desde muito antes da preocupação contemporânea e emergente. Nas relações de trabalho, é considerado novo uma vez que há intensificação, e crescente, ocorrência de casos. A sua notoriedade tem íntima ligação com o novo modelo socioeconômico do mundo.

Se pode conjecturar, assim, que a preocupação hodierna com o bem-estados indivíduos que compõem a coletividade foi a mola que impulsionou o início de levantamento de dados, estudos de casos e busca pela caracterização da problemática, que já era tida como remota.

Sendo o assédio nas relações de trabalho visto de uma forma diferente, com uma nova roupagem, é aparente, e tudo nos leva a crer, que o que ensejou essa nova perspectiva de pensamentos, nas ciências humanas, foi a nova proposta de condição de trabalho: o livre; ou seja, aquele que não escraviza o trabalhador; aquele que tem condições mínimas de prover a integridade psíquica e física do obreiro; o digno; o que respeita os limites legais.

A imposição do dever de preservar pela integridade física e psíquica do obreiro passou, então, a ser palavra de ordem, não havendo mais espaço para o assédio moral, uma das condutas negativas que ocorrem no trabalho e que agora é considerado plenamente reprovável.

2.2 A sociedade pré-industrial, a evolução do trabalho, suas modificações e a condição do trabalhador em face do novo cenário socioeconômico

Para que chegássemos até aqui, o trabalho, o qual sempre teve uma finalidade latente para o trabalhador, qual seja a de promover o seu próprio sustento, sofrera modificações notórias em face da necessidade de valoração do indivíduo.

Não se pode olvidar que nos primórdios dos registros da sociedade, os conflitos travados entre as tribos foram determinantes para a o surgimento da escravidão, onde a busca pelo poder e domínio culminava na servidão compulsória dos vencidos. Era, a escravidão, o trabalho em sua forma mais arcaica.

Como assevera Amauri Mascaro apud Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o trabalhador era considerado coisa, e não sujeito de direito, como verificado nas civilizações antigas da Grécia, de Roma e do Egito (GARCIA, 2016).

O escravo sempre foi tido como coisa, mercadoria. Apesar de não ser reconhecido como sujeito de direito, transmitia esta condição aos filhos. Estava presente uma absoluta relação de domínio. Seu trabalho era gracioso e forçado pelo amo (BOMFIM, 2016).

Surge, nos séculos I a XI, a servidão como forma de trabalho autônomo dos artesãos e artífices, é o chamado período feudal.

O senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, que não tinham liberdade. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como defesa recebida (GARCIA, 2016). Eram chamados de “servos da gleba”. Recebiam parte da produção e repassavam o restante ao senhor (BOMFIM, 2016).

Em meados do século XIV, na América espanhola, os indígenas realizavam um sorteio, onde o indivíduo “contemplado” devia trabalhar para o resto da vida.

Em troca, o trabalhador recebia uma contraprestação pelo serviço, além de algumas garantias: salário em dinheiro; jornada de 08 horas, salvo em minas (7 horas); descanso dominical; assistência médica e meio salário

durante o tratamento do acidente de trabalho e proibição de alguns trabalhos aos menores de 18 anos e às mulheres. A legislação protetiva era conhecida como “legislação das índicas”, de Felipe II (Ordenanças de 1574) (BOMFIM, 2016, p. 13).

As corporações de ofício ganharam destaque na Idade Média, entre os séculos XII a XVI.

Observam-se três modalidades de membros. Os mestres eram os proprietários das oficinas, já tendo sido aprovados na confecção de uma *obra mestra*. Os companheiros eram trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres, tratando-se de grau intermediário surgido no século XIV. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão, podendo passar ao grau de companheiro se superassem as dificuldades dos ensinamentos (MARTINS, 2006 apud GARCIA, 2016, p. 30).

Apesar da existência de maior liberdade ao trabalhador, a relação das corporações com os trabalhadores era de tipo autoritário, sendo mais destinada à realização dos seus interesses do que a proteção destes (NASCIMENTO 2005 apud GARCIA, 2016, p. 30). “As Corporações de ofício acumulavam o exercício de três poderes estatais; legislativo (ditavam os estatutos e estabeleciam as condições de trabalho), executivo (exercido pelos seus chefes) e judicial (os jurados – mestres – tinham poderes para sancionar as faltas dos agremiados) (SUSSEKIND, 2016 apud BOMFIM, 2016, p. 14)”.

Nesta época, o trabalho poderia ultrapassar 18 horas em algumas ocasiões, mas chegavam, em média, a 12 e 14 horas por dia (MARTINS, 2001 apud BOMFIM, 2016, p.14).

Em 1789, as corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa e em 1791 a lei Chapelier (art 1º), de 17 de junho, proibia seu restabelecimento e demais coalizões. Nasce a lei do mercado, o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações contratuais. (BOMFIM, 2016).

A política mercantilista dos Estados, com as taxas alfandegárias e intervencionismo estatal, já não era mais atraente para a necessidade do capitalismo da época. O liberalismo econômico vem para mitigar os ideais de acumulação de riquezas das nações em prol da sua emancipação, primando pela livre estipulação contratual das partes sem quase ou nenhum intervencionismo do estado.

Acontece que esta busca incessante pelo lucro das grandes empresas, juntamente com as descobertas tecnológicas da época, custou a desqualificação da mão-de-obra e exploração operária transgressora.

A submissão dos trabalhadores às jornadas excessivas (de 16 horas) dentro das fabricas, além da situação precária do ambiente de labor, fomentaram as lutas por mudanças. Não havia limite para a utilização do trabalho humano, que por muitas vezes substituíam a mão de obra do homem pela de mulheres e menores de idade, por serem estas menos onerosas.

Em seu livro *Capitalismo Parasitário*, Bauman e May (2010) faz uma analogia precisa entre o capitalismo e um organismo parasita. Afirma que assim como os parasitas prosperam em determinado lapso temporal explorando alimento do seu hospedeiro, destruindo as condições de sua propriedade ou mesmo sua sobrevivência, é o capitalismo:

Sem meias palavras, o capitalismo é um sistema parasitário. Como todos os parasitas, pode prosperar durante certo período, desde que encontre um organismo ainda não explorado que lhe forneça alimento. Mas não pode fazer isso sem prejudicar o hospedeiro, destruindo assim, cedo ou tarde, as condições de sua prosperidade ou mesmo de sua sobrevivência (BAUMAN; MAY, 2010, p. 08).

E dá seguimento ao que afirma dizendo:

(...) a força do capitalismo está na extraordinária engenhosidade com que busca e descobre novas espécies hospedeiras sempre que as espécies anteriormente exploradas se tornam escassas ou se extinguem. E também no oportunismo e a rapidez, dignos de um vírus, com que se adapta às idiosincrasias de seus novos pastos (BAUMAN; MAY, 2010, p. 9).

Margarida Maria Silveira Barreto afirma que a realidade nos intramuros das empresas destoa totalmente da política de boas práticas de responsabilidade social e defesa do verde. Afirma que o que acontece na verdade é que “a política da onipotência e onipresença da produtividade é o “tudo” das empresas. O que mais elas desejam é aumentar a sua produção e, conseqüentemente, seus lucros” (BARRETO, 2012).

Ao passo que acontecia a explosão relativamente aos avanços tecnológicos, que beneficiam a produção e a economia, em contrapartida, ocorria o retrocesso dos valores sociais e direitos fundamentais.

O discurso acerca do Estado atravessou, ao longo do século XX, três fases distintas: a pré-modernidade (ou Estado liberal), a modernidade (ou Estado social) e a pós-modernidade (ou Estado neo-liberal). A constatação inevitável, desconcertante, é que o Brasil chega à pós-modernidade sem ter conseguido ser liberal nem moderno. Herdeiros de uma tradição autoritária e populista, elitizada e excludente, seletiva entre amigos e inimigos – e não entre certo e errado, justo ou injusto –, mansa com os ricos e dura com os

pobres, chegamos ao terceiro milênio atrasados e com pressa (BARROSO, 2001, p. 14).

De forma precisa, Garcia(2016, p. 33) se posiciona acerca da necessidade ávida do momento em face das pressões do sistema:

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção. O direito do trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

Como bem coloca Bomfim (2016, p.12) “a prática de que “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual”.

A privatização de empresas estatais e a busca ávida pelo lucro era a política de gestão das empresas da época. Não tinha relevância alguma a saúde do trabalhador até porque este poderia ser facilmente substituído. A vaga de trabalho ou emprego era escassa e, por questão de lógica, “onde a oferta é maior que a procura”, as coisas se desvalorizam, no caso a mão-de-obra.

De um lado existe o trabalho, que dignifica o indivíduo; do outro as mazelas pretéritas e atuais as quais acompanham uma necessidade essencial. A indispensabilidade de prover o próprio sustento e a condição em que sempre se encontra, o trabalhador, de hipossuficiência, de desvantagem, faz ser inerente a relações estabelecidas no trabalho a predisposição a abusos e agressões.

Reputa-se, portanto que o medo, a insegurança, de perder algo tão importante que é o “meio” mais comum de sobrevivência, ou seja, o trabalho em si, de certa forma impede, e sempre impediu, a reação do indivíduo às situações negativas.

É a condição em que, naturalmente, se enquadra o obreiro: o estado de vulnerabilidade; o qual colocava o trabalhador a mercê das vontades dos seus contratantes.

O cenário retrógrado que se tinha, até então, remetia a história para os velhos tempos pretéritos de escravidão; onde inexistia tratamento de trabalhador como ser, e sim como coisa.

Surge, timidamente e sem precedentes, o direito do trabalho com o intervencionismo estatal como solução que iria de certa forma começar a garantir condições mínimas de dignidade humana. Vem para estabelecer o equilíbrio necessário à relação estabelecida entre trabalhador e empresários.

A dignidade do trabalhador está voltada para o trabalho livre e consciente, cuja a liberdade de trabalho, como bem revela a sua história e evolução, somente foi conquistada após o surgimento da servidão seguida do corporativismo medieval, culminando com a Revolução Industrial no Final do Século XIX, que deu origem a produção industrial e organização do trabalho voltada para a máquina e especialização do trabalho humano, visando a produtividade e lucratividade (ALKMIN, 2008, p. 18).

Como expõe Garcia (2016, p. 31):

A revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada "questão social"), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos.

É nevrálgico salientar que há um divisor de águas entre a trabalho e a relação jurídica contratual. Esta só passou a existir justamente com o surgimento do direito do trabalho. É o que propõe Nascimento (2011, p. 32):

Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do direito do trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que as determinaram e os valores sob os quais as normatizações se deram.

As primeiras normas de proteção trabalhista surgem juntamente com a figura dos sindicatos, os quais, em sede de direito coletivo, passaram a lutar por interesses das categorias.

O Direito do Trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O direito individual, com a preocupação concreta da

proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato (BOMFIM, 2016, p. 15).

Explica Bomfim (2016, p. 15), que havia a necessidade de intervenção do Estado e as funções inerentes ao direito do trabalho, que, parafraseando a autora, veio com intuito de tutelar, coordenar, e gerir a vida, econômica, política e social dos indivíduos.

Sob esse aspecto aponta Reale(2001, p. 331) que não se pode negar a presença do Estado “impondo limites à iniciativa individual e ao livre jogo dos interesses particulares”.

Exemplifica dizendo que o operário e o contratante não têm liberdade de dispor livremente o salário, devendo haver obediência ao mínimo estabelecido e, não há, igualmente, a possibilidade de trabalhador dispor de garantias como o repouso semanal remunerado ou o trabalho normal de oito horas, a ponto de renuncia-las. “Não estão, portanto, patrões e empregados, como um comerciante que vende e um freguês que compra, mas como seres que, no ato de convencionar as formas de remuneração do trabalho, devem atender a exigências imperativas de ordem pública”(REALE, 2001, p. 331).

Mister salientar que muito embora tenha sido forte contribuinte para fomentar as mudanças, a pressão da sociedade operária não fora motivação isolada para a intervenção estatal nos contratos que até então eram exclusivamente de alçada privada.

A necessidade de o Estado intervir na relação contratual para proteger a parte hipossuficiente, até então regida pelas leis de mercado, foi movida pela pressão da sociedade operária, pelas relações internacionais (Declaração Universal dos Direitos do Homem e tratado de Versailles, OIT) e pela ação da Igreja (Encíclica *RerumNovarum*(BOMFIM, 2016, p. 21).

Muito embora se tenha hoje notória modificação da forma de tratamento do trabalhador, a nítida submissão jurídica do obreiro justifica a intervenção do Estado para que se tenha garantido a igualdade de fato entre as partes. É a denominada igualdade substancial que vai além da igualdade meramente formal estampada pelo constituinte no *caput* artigo 5º da Constituição: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 1988).

Segundo Mendes (2015, p. 56) a busca do Estado pela garantia da justiça social e é o que o constitucionalismo moderno sugere:

Ante o risco de dilaceração interna, em virtude das angustiantes e crescentes desigualdades de fato verificadas na sua população, agravadas pelas pressões do crescimento demográfico e acentuadas pela concentração de rendas que o sistema econômico ensejava, o Estado passou a assumir um papel ativo de redefinição social, com vistas a prosseguir o ideal de integração nacional que também lhe compete. O Estado de direito descobriu que lhe é essencial a busca da justiça social.

Aponta Luís Roberto Barroso que deve haver específica ponderação entre autonomia da vontade e os direitos fundamentais e, para que isso ocorra, diz ser relevante alguns fatores como:

A igualdade ou desigualdade material entre as partes (*e.g.*, se uma multinacional renuncia contratualmente a um direito, tal situação é diversa daquela em que um trabalhador humilde faça o mesmo); a manifesta injustiça ou falta de razoabilidade do critério adotado; (*e.g.*, escola que não admite filhos de pais divorciados); preferência para valores existenciais sobre os patrimoniais; risco para a dignidade da pessoa humana (*e.g.*, ninguém pode sujeitar-se a sanções corporais) (BARROSO, 2015, p. 410).

Pode-se perceber que a interpretação da lei para contratos de trabalho não poderia ser diferente. O trabalhador se coloca em posição vulnerável uma vez que o objeto do contrato, ou seja, o fornecimento de mão de obra está condicionado ao recebimento de ordens, de comandos. O exercício de atividades atrelado a vontade de terceiros coloca o trabalhador em posição desvantajosa na medida em que se tem direitos fundamentais a serem respeitados e para tanto, é que se tem o Estado para tutelar e garantir tal isonomia substancial.

2.3 O Direito do Trabalho no Brasil e o quadro em que se instalou os primeiros estudos acerca do assédio moral no país

Assim como houveram transformações significativas fora do país em face da conjuntura degradante em que se encontrava o obreiro, no Brasil não poderia ser diferente.

As transformações ocorridas na Europa, com o crescente surgimento de leis de proteção ao trabalho, e a instituição da OIT em 1919 influenciaram o surgimento de leis de proteção ao trabalho, e a instituição da OIT em 1919 influenciaram o surgimento de normas trabalhistas no Brasil. Da mesma forma, os imigrantes em nosso país deram origem a movimentos operários, reivindicando melhores condições de trabalho (MARTINS ANO apud GARCIA, 2016, p. 34).

“A constituição do Império (179, XXV), inspirada nos princípios da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para o trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício” (BOMFIM, 2016, p. 16).

Os fatores internos mais influentes foram o movimento operário de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900, o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários (em 1919, havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários) e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930) na atualidade representada no plano legal pela CLT e seus dispositivos sindicais, com alterações, no direito individual, com ampla legislação esparsa e com a Constituição de 1988 (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 56).

Nota-se que entre 1824 a 1934, houve significativas mudanças no âmbito laboral, de tal forma que direitos e garantias ao obreiro foram aos poucos sendo normatizados.

É exemplo a liberdade dos escravos com a tão conhecida Lei Áurea, em 1888; a garantia de livre exercício de qualquer profissão e a liberdade de associação da carta de 1891; a proibição do trabalho do menor de 12 anos em fábricas, trazida pelo Decreto lei nº 1.313/91; a criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT, em 1919; a criação do Conselho Nacional do Trabalho, pelo Decreto nº 16.027/23, dentro outros.

A primeira Constituição brasileira a trazer normas específicas de Direito do Trabalho foi a Constituição de 1934, como influência do constitucionalismo social (inspirado nas pioneiras constituições do México, de 1917, e de Weimar, de 1919) (BERNARDES, 2015).

Foi a primeira constituição que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional disposto nos arts. 120 e 121, tais como o salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário (BOMFIM, 2016, p. 18).

Em 1943, A consolidação de leis trabalhistas vem à tona como uma espécie de arremate em que iria reunir todas as proibições e garantias trabalhistas até então criadas.

A existência de diversas leis esparsas sobre o Direito do trabalho impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que não

é um código propriamente, pois sua principal função foi apenas reunir as leis trabalhistas existentes (GARCIA, 2016, p. 34).

Se pode perceber que no Brasil, e no mundo, o processo de conquista de direitos trabalhistas se deu de forma gradual. Primeiro se tinha evidente situação social que desagradava, que de alguma forma contribuía para a desvalorização do ser humano quanto pessoa, e a partir da necessidade de mudança, é que se tinha o nascedouro de várias normas.

Aos poucos ia nascendo o sistema que hoje imputa limites e viabiliza a igualdade necessária para a celebração de contratos de trabalho. Cada norma iria compor o “todo” responsável pela tutela das relações de trabalho.

A Constituição de 1988 retomou “o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa” (GARCIA, 2016, p. 19).

Nota-se que a sétima constituição do Brasil, e atual, que fora inclusive o marco da transição de um regime autoritário para o democrático, também, conhecida como a “Constituição Cidadã”, ampliou significativamente os direitos trabalhistas; por exemplo, o direito de greve e associação sindical, a redução da jornada de trabalho semanal e enumerou vários direitos no artigo 7º, dentre outros espalhados ao longo do texto constitucional.

Importantes direitos trabalhistas, individuais e coletivos, passaram, assim, a ser assegurados no contexto dos direitos fundamentais, em sintonia com os mandamentos da dignidade da pessoa humana e da justiça social (GARCIA, 2016, p. 35).

Analisando os registros históricos e toda marcha de modificações que sofrera o sistema, se pode visualizar que muito embora já existisse o anseio de primar pelo bom trato e estabelecimento de igualdade entre os indivíduos, as medidas tão eficazes que de fato geraram impactos na sociedade foram as formalizadas; foram as que viraram norma.

A criação de diretrizes e órgãos, ao longo do tempo, para tutelar as relações de trabalho, as quais não se estabeleciam em pé de igualdade sozinhas, vieram não só para sanar problemas e impor limites, mas também para consolidar garantias mínimas as quais devem, hoje, ser preservadas.

Então, o legislador passa a criar parâmetros de conduta ao longo dos anos para relações travadas entre particulares, sendo que estas, em via de regra, deveriam ser estabelecidas livremente.

Acontece que uma vez tratando de relação jurídica de direito privado que o objeto de contrato nada mais é do que a força de trabalho do indivíduo, não haveria outra forma de barrar abusos inerentes do tipo de negócio.

É fato que a norma hoje nasce de acordo com a necessidade social, assim como ocorreu com a Lei das Domésticas (Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015), Lei do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973), Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 que alterou as disposições da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974), Lei dos Vigilantes (Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983), a Lei do bullying e cyberbullying (Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015), dentre outras.

O alto grau de peculiaridade dos contratos de trabalho demonstra que sempre haverá a necessidade ávida pelo tratamento de cada reflexo negativo advindo desses negócios.

O assédio moral é um dos mais variados abusos que a posição de fragilidade inerente dos contratos de trabalho traz consigo. É uma espécie de agressão a qual ainda não tem instrumento legislativo formalizado, muito embora já se tenha políticas de conscientização, informações, abordagem por grandes doutrinadores e julgados que enquadram a conduta no rol das que são reprováveis.

Como todas as leis protetivas até então conquistadas, se entende que o assédio moral, assim, por ser problema hoje não mais esporádico (como se verificará ao longo da presente pesquisa), deve ser igualmente versado em lei específica.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

3.1 Conceito

O assédio moral, no Brasil, é assunto já discutido pela doutrina e consolidado em precedentes jurisprudenciais, muito embora não seja ainda matéria de lei federal específica nem tampouco matéria com definição única.

Como já mencionado, há diversas denominações para o instituto: “É o *mobbing*, na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bulling* ou *harassment*, nos Estados Unidos da América e na Inglaterra; *psicoterror* ou *acoso moral*, na Espanha; *harcèlement moral*, na França; *ijime*, no Japão e *assédio moral* ou *terror psicológico* no Brasil” (AVILA, 2008, p. 6).

Há quem diga, ainda, que é inadequado o uso do termo “assédio moral” justificando que, quando este se evidencia, se torna aparente tanto o sofrimento moral quanto o sofrimento psíquico; sendo que este último é inerente ao tipo de agressão e, assim sendo, é imprescindível, o que não haveria razão de ser para o instituto se não houvesse a sua existência. Para Eveli Vasconcelos e Liliana Guimarães os termos mais adequados seriam “assédio psicológico” ou *mobbing*, pois sem prejuízos à saúde não haveria razão para se falar em assédio moral (GUIMARÃES; VASCONCELOS, 2012).

Explicam que denominar da forma que é, seria de certa forma voltar toda a atenção ao dano moral puro e simples, o que de fato já existe previsão legislativa para caracterizar e reparar danos desta alçada.

Uma cisão entre essas instâncias (moral e psicológica) que focaliza e remete o fenômeno primariamente à esfera moral, por meio da designação assédio moral, pressupõe que tal instância seria a única ou a primeira a ser afetada. Assim sendo, o “assédio moral” (uma violência específica da esfera moral do indivíduo) não implicaria, necessariamente, na ocorrência de repercussões psicológicas para o indivíduo, o que não parece correto. (...) existe simultaneamente o sofrimento psíquico. Consequentemente, caso exista “assédio moral”, a um só tempo existe “assédio psicológico” (GUIMARÃES; VASCONCELOS, 2012, p. 89).

Mas quanto a definição do assédio moral é forçoso apresentar os vários posicionamentos doutrinários disponíveis até então a fim de alargar a compreensão de tais conceitos.

Afirma Hirigoyen (2015, p. 17) que o assédio, em sua forma genérica, é “qualquer conduta abusiva (...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Já Garcia (2016, p. 189) “caracteriza o assédio moral como conduta reiterada, de violência psicológica, que desestabiliza e prejudica o equilíbrio psíquico e emocional do empregado, que pode resultar em enfermidades graves como a depressão”.

Vólia Bonfim Cassar ainda sugere que são “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” (HIRIGOYEN, 2015, p. 17).

Nascimento(2011, p. 465) entende por assédio moral:

Todo comportamento de natureza psicológica, repetitivo e prolongado, praticado no ambiente de trabalho, (...) com o objetivo ou efeito de afetar ou tentar afetar a saúde psíquica e a dignidade psicológica da pessoa humana ou criar um ambiente hostil, humilhante e emocionalmente desestabilizador.

Podemos, assim, apontar como assédio moral o conjunto de condutas negativas reiteradas que atentam contra a personalidade do agredido, onde o agressor, intencionalmente, tem o objetivo determinado de prejudicar, gradativamente, a integralidade psicológica da sua vítima; humilhando, desestruturando o agredido; findando, silenciosamente, no adoecimento psicológico do receptor do conjunto de agressões.

O agressor de forma intencionada pratica vários atos contra uma mesma pessoa. A longo prazo, a vítima vai sentindo as consequências da agressão e acaba por adquirir doenças mentais.

Se encontrando no estado de enfermidade mental, vem à tona as limitações quanto a capacidade laborativa. A confusão da mente desestimula, pressiona, faz tudo ser mais difícil, o que pode findar, a depender da gravidade, no suicídio.

Há, entretanto, notória dificuldade em caracterizar a agressão por ser difícil a comprovação de suas características, as quais são peculiares:

Estabelecer uma sequência típica de fatos no decorrer de um processo de terror psicológico no trabalho, desde seu início até seu desfecho, é tarefa difícil, sobretudo, devido às peculiaridades do assediador, das vítimas, do meio e contexto no qual o assédio se desenvolve, assim como o modelo organizacional no qual o processo se insere (AVILA, 2008, p. 19).

A vítima, além do mais, acredita ser responsável pelas situações em que se coloca: “A pessoa é envolvida em um contexto tal que é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras. Passa a acreditar ser causadora do prejuízo da empresa ou causadora do dano ao ambiente de trabalho ou à tarefa”(BOMFIM, 2016, p. 929).

Quando vem à tona a depressão, ou outras doenças ligadas a ansiedade, é que se procura fatos ou fatores correspondentes ao problema. Somente quando se encontra os motivos do dano é que se torna evidente a agressão. É como bem coloca Bomfim (2016, p. 928): “o terror psicológico é velado, oculto, despercebido pela vítima quando praticado”.

Pode-se facilmente compreender que restará consolidada a agressão quando houver a externalização do problema em face o adoecimento psicológico da vítima.

Sustenta Zanetti (2010, p. 18) que não há razões para se falar em assédio moral quando uma pessoa assediada não prova as sequelas acarretadas a sua saúde. Explica que a situação isolada poderia ser apenas um dano moral decorrente de uma situação vexatória pois o assédio traz reflexos à saúde mental e/ou psíquica do assediado.

São exemplos de consequências psicopatológicas do *mobbing*, segundo a Organização Mundial da Saúde, reações de ansiedade, apatia, reações de evitação, problemas de concentração, humor depressivo, reações de medo, flashbacks, hiper excitação, insegurança, insônia, pensamento intrusivo, irritabilidade, ausência de iniciativa, melancolia, mudanças de humor, pesadelos recorrentes (GUIMARÃES; VASCONCELOS, 2012).

Destarte, para constituir o tipo de agressão é nevrálgico a existência de práticas reiteradas, o que descarta a caracterização por simples atos isolados da conduta.

Muito embora façam as figuras isoladas parte do quadro de caracterização do assédio moral, estas não poderão, em sua inteira individualidade, evidenciar o *mobbing*. Bomfim (2016) ressalva esse cuidado quanto a evidenciação do assédio moral quando diz que atos isolados “não geram, por si sós, o psicoterrorismo. É a conjunção de vários atos que acarreta o assédio” (BOMFIM, 2016, p. 928).

Nascimento 2004 apud Bomfim (2016) sugere, inclusive, a necessidade de lapso temporal da prática da conduta para que se caracterize de fato o assédio moral. Não descarta, todavia, a possibilidade de ocorrência da lesão em tempo inferior, muito embora seja menos comum. Distingue, Bomfim (2016) o assédio moral do dano moral, o qual aquele “é espécie de dano extrapatrimonial”. Justifica que enquanto no dano moral “a lesão é identificada, sentida, percebida pela vítima, no assédio é Camuflado, não é perceptível”.

Desta feita, se pode notar que os requisitos para caracterização do assédio praticados isoladamente não configurarão a agressão. É necessário que exista a ação ou omissão abusiva que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física, como propõe Marie-France, a repetição da conduta e a existência do dano, apontadas por Vólia Bonfim, e a comprovação de sequelas à saúde apontadas por Robson Zanetti.

Hirigoyen(2015) fala sobre as consequências à saúde do obreiro:

As consequências do assédio moral são de vários tipos e são muito graves no que diz respeito à saúde. São depressões e, eventualmente suicídios. São também, distúrbios psicossomáticos muito importantes e muito graves. Pessoas cuja saúde é destruída por distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos. Estes distúrbios às vezes são irreversíveis. O que podemos constatar é que quanto mais o assédio moral é prolongado, mais graves são as consequências à saúde.

Em quadro esquemático fornecido pela Organização Mundial de Saúde, que fornece a situação em duas perspectivas, a do mero dissabor ou chateação e a do *mobbing*, visualizar-se o que poderia caracterizar o assédio moral:

Tabela 1 – Diferenças entre situações de conflitos saudáveis e de *mobbing*

Conflitos “Saudáveis”	Situações de <i>Mobbing</i>
Papéis e tarefas claramente definidos	Ambiguidade de papéis
Relações de cooperação	Comportamento não cooperativo/boicote
Objetivos claros e compartilhados	Imprevisibilidade
Relações interpessoais explícitas	Relações interpessoais ambíguas
Organização saudável	Falhas organizacionais
Choques ocasionais e de confronto	Ações antiéticas, sistemáticas e de longa duração
Estratégias abertas e francas	Estratégias equivocadas
Conflito aberto e discussão	Ações encobertas e negação do conflito
Comunicação direta e clara	Comunicação oblíqua e evasiva

Fonte: Adaptado de: Organización Mundial de la Salud (2004) apud Guimarães e Vasconcelos (2012).

Segundo Guimarães e Vasconcelos (2012) não existe classificação única para os efeitos do *mobbing*, e, parafraseando Sparks Hoel, apontam as possíveis consequências para a família, o sistema social, o empregador e a sociedade:

Evasão das reuniões sociais; Queixas de mal-estar físico e de enfermidades; Abandono aos compromissos sociais; Desapego aos vínculos familiares; Dificuldades para executar o trabalho; Desatenção de seu papel e responsabilidade como pai, mãe, esposo (a), filho (a) etc.; Intolerância aos problemas familiares; Discussões; Perda de relações de amizade; Perda de participações em projetos; Problemas conjugais e divórcio; Custos médicos (GUIMARÃES; VASCONCELOS, 2012, p. 78).

3.2 Espécies de assédio moral

Quando falamos em assédio moral é quase que natural pensarmos em uma única forma de agressão: conduta negativa (que atenta contra a dignidade do indivíduo, humilhando, rebaixando, e atingindo a saúde mental), reiterada, que sempre parte daquele que é superior hierárquico, o qual tem poder de mando ou gerência, em face de quem está em posição inferior. Ou seja; que o agressor sempre é quem está em grau hierárquico acima do agredido, o que é um equívoco.

Existem outras formas da agressão, as quais podem partir do colega que está em mesmo “patamar” hierárquico ou até mesmo debaixo para cima, ou seja, de quem está em posição inferior. Senão vejamos: “O assédio provém na maioria das vezes do superior hierárquico, mas pode também, vir dos colegas e muitas vezes o assédio moral é mais difuso e provém, ao mesmo tempo, do superior hierárquico que, por sua vez, incita os colegas a proceder da mesma forma” (HIRIGOYEN, 2015).

Na verdade, a classificação aqui destrinchada se dá em face da proveniência do assédio, de onde ele parte e até onde alcança. O assédio moral vertical descendente, o qual é mais comum, que é aquele que parte do superior hierárquico ou preposto, temos o assédio horizontal, em que parte do colega de trabalho, e o assédio vertical ascendente, que parte de pessoas hierarquicamente inferiores ao agredido (GARCIA, 2016, p. 191). Há ainda, o assédio misto; onde ocorre a agressão tanto por parte do superior hierárquico quanto pelos colegas de trabalho (OLIMPIO, 2017).

Quando a empresa combate e não coaduna com a prática, alerta Marie-France, que não há como prosperar a caracterização do assédio, o que no contrário seria possível se houvesse algum indício de omissão da direção da empresa (HIRIGOYEN, 2015).

Ele será sancionado e não poderá continuar a agir desta forma. Infelizmente, constatamos que cada vez mais, empresas e organizações são indiferentes ao bem-estar das pessoas. Isto não as interessa. Um ou outro trabalhador é "tudo a mesma coisa" e que isto não tem importância, ou então, porque as empresas utilizam a gestão perversa (HIRIGOYEN, 2015).

O assédio moral pode ainda ser individual ou coletivo. Quando individual, é voltado a um empregado. Pode também ser individual mesmo quando voltado a mais de um empregado e, como expõe Gustavo Garcia, desde que sejam "individualmente considerados". Quando alcança a coletividade dos trabalhadores, passa a ser caracterizado como coletivo, mais conhecido como assédio *organizacional* ou *institucional* (GARCIA, 2016).

O filme *North Country*, que em português significa Terra Fria, do ano de 2005, retrata bem a questão do assédio no ambiente de trabalho, aprofundando as diferenças entre suas espécies. A história mostra a situação de mulheres empregadas de uma mineradora (onde a maior parte dos trabalhadores eram homens) que sofrem com o assédio.

Josey Aimes, protagonista do filme, divorciou-se do seu marido e, para sustentar seus dois filhos, foi trabalhar. Vivencia vários episódios de assédio na mineradora, onde as agressões partiam dos colegas, homens, e dos superiores hierárquicos. Em alguns trechos o seu superior diz que "as mulheres tiram os empregos dos homens, que aguentem o trabalho como os homens" e que é "normal o tratamento recebido, pois entende que os homens são agressivos".

Ao denunciar os abusos ao presidente da mineradora, a protagonista tem como resposta a indiferença do seu superior, o qual ainda oferece a oportunidade de ela pedir a dispensa, coadunando com as atitudes de seus prepostos.

Como se pode ver, a situação em que se coloca os personagens retrata perfeitamente a realidade em que estamos inseridos. No caso, apresenta-se o assédio moral horizontal, onde os colegas, de gênero masculino, agredem as mulheres, as humilhando e assediando sexualmente, e temos, da mesma forma, o assédio moral vertical descendente, onde o presidente da empresa corrobora com as

atitudes de seus subordinados, deixando as suas empregadas totalmente a mercê dos abusos e das agressões.

Segundo Soares (2008, p. 47), há que se levar em consideração que “o *Mobbing* pode ser uma estratégia para afastar o trabalhador da organização quando este não serve mais aos seus objetivos, ou quando ele reage ao autoritarismo de seu superior”, atitude claramente identificada no comportamento do presidente da mineradora. O fato de ter feito vista grossa, com relação as agressões, nos remete a visualização da atitude intencionada em prejudicar as suas empregadas, cometendo assédio moral em igual proporção da dos seus empregados.

3.3 O assédio moral no Brasil e instrumentos de proteção

Como se vê, as primeiras leis protetivas do trabalhador que foram editadas no Brasil se deram nas décadas de 30 e 40, e a CLT- Consolidação de Leis do Trabalho- veio a compilar as leis que até então eram esparsas.

Diferentemente da França – onde já existe lei sobre o assédio moral, a qual fora votada em dezembro de 2001 e em janeiro de 2002 foi sancionada, o Brasil não possui, até então, legislação federal que versa especificamente sobre o assédio moral. Existem apenas projetos de lei, um deles já aprovado, que versa sobre a criação do dia nacional de Luta contra o Assédio Moral, Projeto de Lei nº 4326/04.⁵

O PL de criação do dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral é de iniciativa da Deputada Federal Maria José da Conceição Maninha, atualmente filiada ao Partido Socialismo e Liberdade - PSOL. Aponta, a deputada, a urgência de ampliação das discussões sobre o tema uma vez que igualmente está em andamento projetos que versam sobre a caracterização do instituto:

As perspectivas delineadas apontam claramente que é urgente ampliar-se a discussão sobre o assédio moral, com vistas a que se estabeleçam formas integradas e permanentes de luta contra esta prática em todas as suas formas e instâncias onde a mesma possa se manifestar, especialmente nas relações de trabalho. Nesta Casa tramitam algumas proposições buscando caracterizar o assédio moral e suas formas manifestação, indicando que já

⁵ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>>. Acessado em: 17 de maio de 2018.

há na sociedade brasileira a intenção de regular a matéria e promover a punição dos que o praticam.⁶

Há legislações esparsas estaduais, v.g. Lei de nº 3.921/02, Lei nº 12.561/06, Lei nº 12.250/06, dos Estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo, respectivamente, e Leis Municipais nº 13.288/02, lei nº 1.163/00 de São Paulo e Itacemópolis; lei nº 3.671/02 de Americana - SP; lei nº 3.234/06 de Amparo - SP; lei nº 4027/03 de Bagé – RS; lei nº 2665/06 de Balneário Camboriú – SC; lei nº 864/05 de Bombinas -SC; lei nº 4707/02 de Botucatu – SP; lei nº 2949/02 de Brasília -DF; lei nº 23/06 de Campina Grande do Sul – PR; lei 11.409/02 de Campinas – SP; lei nº 2359/07 de Capão da Canoa – RS; lei nº 3243/01 de Cascavel -PR; lei nº 504/01 de Conchas – SP, dentre outras.⁷

Há, ademais, em discussão o PL 7.202/2010, que visa alterar a alínea “b”, inciso II do artigo 21 da Lei 8.213/91 (o qual só a ofensa física se equipara a acidente de trabalho, quando relacionada a disputa no trabalho), onde justifica a necessidade de alteração: “independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho”(BRASIL, 2010).

Uma vez que inexistindo ainda lei federal específica que estabeleça taxativamente as diretrizes e proibições acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, se busca, hoje, amparo nos princípios, direitos e garantias fundamentais presentes na Carta Maior, nas normas protetivas relacionadas aos contratos de trabalho e nas análogas existentes no ordenamento jurídico como um todo para embasar decisões:

Enquanto não existir uma lei específica que institua pena para o assédio moral no serviço público federal, busca-se resguardo nos princípios existentes no Regime Jurídico Único do funcionalismo Público Federal (Lei 8.112/90 - título IV) principalmente nos artigos 116, incisos II, IX, XI; V, XV do 117, e da Constituição Federal, que erigiu o trabalho e a dignidade humana como pilares do Estado Democrático de Direito (CF/88, art. 1º, inciso III e IV) e, na evolução do fenômeno das decisões dos magistrados nos nossos tribunais.⁸

⁶ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article446>>. Acessado em: 17 de maio de 2018.

⁷ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique20>>. Acessado em: 17 de maio de 2018.

⁸ Disponível em: <http://www.sindifisconacional.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=527&catid=106:assedio-moral&Itemid=166&lang=pt>. Acesso em: 17 de maio de 2018.

Em um trabalho conjunto desenvolvido pela FUNDACENTRO/CRBA e pelo NEIM/UFBA em parceria com a Secretaria de Gênero e Etnia do Sindicato do Ramo Químico e Petroleiro na Bahia, e apoio do Ministério Público do Trabalho da Bahia e Delegacia Regional da Bahia/Sub-Delegacia de Feira de Santana/Ba, o Ministério Público do trabalho ordenou, na Bahia, que a empresa Complexo Plasalp - Produtos Cirúrgicos LTDA., considerada a segunda maior empresa nacional de Produtos Cirúrgicos no Brasil, se empenhasse no cumprimento de 30 cláusulas relacionadas à Segurança e Saúde do Trabalhador (BOMFIM, 2017).

Destacou uma das cláusulas as quais deveriam ser cumpridas pela empresa: “a retirada das câmaras filmadoras de todos os locais internos de trabalho”. E assim determinou:

[...] a empresa não adotará quaisquer práticas gerenciais e de organização do trabalho que possam caracterizar assédio moral aos seus empregados, entendidas como tais todas as formas de constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação, perpetradas em face dos seus empregados, desde que decorrentes da relação de trabalho, e de que possam resultar sofrimentos psicológicos para os mesmos com reflexos na saúde física, mental e moral (BOMFIM, 2017).

A evidente mudança do paradigma de tratamento do indivíduo e a ideia de proteção do trabalho, trazem consigo a indispensabilidade de assegurar cada vez mais direitos e entabular proibições de tudo que possa ser considerado como ato atentatório a dignidade da pessoa humana, direito basilar do Estado Democrático, provenientes das relações de trabalho e emprego.

Como já explanado, essa valoração do ser como indivíduo que necessita de um mínimo dignidade se deu com a promulgação da Constituição de 1988.

A Constituição Federal é clara quando estabelece como direito fundamental a dignidade da pessoa humana, assim como direito a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, primando pela igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assegurando o direito de resposta proporcional ao agravo e a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da imagem, e em caso de quebra destes preceitos o direito a indenização pelo dano material ou moral suportado, tudo a luz dos artigos 1º, inciso III; 3º; 5º, incisos V e X.

No tocante se posiciona Garcia (2016, p.190):

O assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art.1º, incisos III e IV, da CF/88), o objeto fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem,

raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (art.3º inciso IV, da CF/88), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem tratamento desumano ou degradante (art.5º, inciso III, da CF/88) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art.5º, inciso X, da CF/88).

As conseqüências advindas do assédio no trabalho e a possibilidade de litigar pela responsabilização e reparabilidade, de forma indenizada, já é matéria de tutela da jurisdição especializada do trabalho. Para remediar o que hoje já é considerado (e comprovado pela medicina e biologia) como prejudicial à saúde do trabalhador, os Magistrados utilizam princípios fundamentais bem como princípios que regem os contratos trabalhistas. É exemplo da farta jurisprudência já existente:

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. **O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras.**(...) a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). (...). Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento (BRASIL, 2015b) (grifo nosso).

Foi também decisão da 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

TRABALHADOR COM DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL NÃO PROVADO. CONCAUSA REJEITADA. O assédio moral pode ser conceituado como o **abuso praticado no ambiente de trabalho, de forma discriminatória, anti-ética, intencional e maliciosa, reiterado no tempo, desvinculado da conotação sexual ou racial** (que configuram hipóteses com definições específicas, quais seja, assédio sexual e racismo, respectivamente), **com o intuito de constranger o trabalhador, através de ações hostis praticadas por empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, que causem intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, provocando na vítima um quadro de dano físico, psicológico, ou social. Sua natureza é predominantemente psicológica, atentando sempre contra a dignidade da pessoa humana.** In casu, nenhum dos fatos alegados na inicial, configuradores da prática de assédio moral em face do reclamante, restaram provados nos autos, pelo que não configurada a doença do trabalho, eis que a atividade laboral na Ré não

atuou como concausa. Recurso obreiro ao qual se nega provimento.⁹ (grifo nosso)

A recente lei de nº 13.185/2015 versa sobre o *mobbing* no âmbito escolar, onde veio a instituir o Programa de Combate a Intimidação Sistemática (bullying) no Brasil e que também serve como fonte para o instituto do assédio moral. Define o legislador o assédio, senão vejamos:

Considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo **ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo** que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (até. 1º, parágrafo primeiro da lei 13.185/2015) (GARCIA, 2016, p. 190) (grifo nosso).

Apesar de não tratar diretamente sobre o assunto, a consolidação de leis do trabalho - CLT, elenca nos artigos 482 e 483 as hipóteses de faltas graves cometidas pelo empregado ou empregador, respectivamente, as quais autorizam o rompimento do vínculo com justa motivação.

Levando em consideração os casos em que a agressão parte do empregador, superior hierárquico ou preposto, a vítima tem a possibilidade de requerer a sua despedida indireta, onde, eivado de justo motivo, põe termo ao contrato por falta grave cometida por seu superior. A fundamentação se assenta nas alíneas “d” e “e” da CLT: pelo ato lesivo a honra e boa fama do empregado e, por consequência, pelo descumprimento contratual (GARCIA, 2016, p. 191).

Explica Bonfim (2016, p. 1112) que há a necessidade de preenchimento de alguns quesitos para a rescisão forçada. Um deles é a existência de falta grave, de tal forma que esta falta “implica na quebra da confiança, da fidúcia ínsita do contrato de trabalho”.

Igualmente, se o empregado pratica assédio moral contra qualquer outro colega ou até mesmo contra seu superior, estará incorrendo em falta grave e, como sabemos, poderá ser dispensado por justa causa, tudo fundamentado no artigo 482, alínea “j”, da CLT (GARCIA, 2016, p. 191).

⁹Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202345766/recurso-ordinario-ro-5347620125020022-sp-00005347620125020022-a28>>. Acesso em: 01 de junho de 2018.

3.4 Da responsabilidade do dano proveniente do assédio moral

Nota-se que há instrumentos eficazes para reconhecimento do *mobbing* para que o agressor seja devidamente responsabilizado. Muito embora não exista nenhuma disposição, e sanções, de natureza penal, o assediador é responsabilizado civilmente pelos seus atos.

Antes de adentrar nas consequências jurídicas do assédio moral, é nevrálgico destacar, preliminarmente, a diferença entre este e o dano moral. Advoga Natália Leite que “deve-se ter em mente que assédio moral não é a mesma coisa que dano moral. ”Classifica o *mobbing* como “conduta (ação ou omissão), enquanto que o dano moral representa o último elemento, qual seja, o dano. ”¹⁰ Assim, pontua que:

O conjunto de pequenas ofensas que, isoladamente avaliadas, não chegam a abalar o patrimônio moral do empregado não pode ser considerado como assédio moral, mas sim como um ato passível de reparação por dano moral. Eis a diferença: mesmo que ofensivas, ações que descaracterizam o isolamento do funcionário em seu grupo social não podem ser classificadas como atos de assédio moral. ¹¹

Assim, se pode compreender que o assédio moral nada mais é do que uma espécie do dano moral, onde em casos que não há indícios de práticas reiteradas e atitudes que não chegam a desestabilizar o obreiro não há possibilidade de ser considerado a prática de assédio moral, mas sim como condutas passíveis apenas de reparação por “simples” dano moral.

Acontece que a reparação do assédio moral se dá seguindo os “mesmos critérios da reparação do dano moral (BOMFIM, 2016, p. 929)”. É nevrálgico salientar que a reparabilidade no caso do *mobbing* está atrelada às condições de existência do evento danoso típico do instituto. Como já se viu no decorrer do presente trabalho, se não há assédio moral não há o que se falar em reparação por este; muito embora ainda assim suporte, o agressor, as consequências de prática de atos isolados de humilhação e opressão.

O assédio para que seja tipificado e identificado é necessário que haja a exteriorização do dissabor do instituto do dano moral. Já se entende que o dano do

¹⁰ Disponível em: <<https://jairoegeorgemeloadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/122965131/assedio-moral-no-trabalho-ou-dano-moral-trabalhista>>. Acesso em: 08 de junho de 2018.

¹¹ Ibid.

mobbing perpassa situações humilhantes, constrangedoras, que retiram a honra; causa o adoecimento do trabalhador.

Para Gonçalves (2013, p. 189) o dano moral consiste em “lesão a um interesse que visa a satisfação de um bem jurídico extrapatrimonial contido os direitos da personalidade, como a vida, a honra, o decoro, a intimidade, a imagem etc.

A inviolabilidade da vida privada, o direito à intimidade, a honra e a imagem das pessoas, são direitos subjetivos os quais o legislador constituinte prevê reparação por danos morais no artigo 5º, V e X:

Art. 5º V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”(BRASIL, 1988).

Adriano de Cupis apud Flávio Tartuce diz que “A honra significa tanto o valor moral íntimo do homem, como a estima dos outros, ou a consideração social, o bom nome ou a boa fama, como, enfim, o sentimento, ou consciência, da própria dignidade pessoal (TARTUCE, 2014, p. 156)”.

Temos no Código Civil de 2002 que dá amparo ao indivíduo que sofre tais danos extrapatrimoniais; aqueles “sem repercussão na órbita financeira do lesado” (GONÇALVES, 2011, p. 382), que venha a suportar por ação ou omissão de outrem que viole o seu direito, no caso o de personalidade. Tem por finalidade primordial a reparabilidade da dor, sofrimento, ou exposição indevida sofrida pela vítima em favor da situação constrangedora.

No artigo 927 do Código Civil, há o dever de reparabilidade para aquele que por ato ilícito causar dano a outrem. É o inteiro teor dos artigos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002).

Extrai Sérgio Cavalieri Filho (2004) apud Bomfim (2016, p. 889), das entrelinhas dos artigos supramencionados que “é o resultado de uma ação ou omissão, não estribada em exercício regular de um direito, em que o agente causa prejuízo ou viola direito de outrem, por culpa ou dolo”.

Assim, diante do desapontamento da agressão que enseja a ofensa à honra, é que se tem a indenização pecuniária em razão de dano moral, que é uma forma de mitigar, de compensar, na medida do possível, as consequências do prejuízo moral sofrido pela vítima. O artigo 944 preceitua o *modus operandi* para se estabelecer o quantum indenizatório, como facilmente se pode inferir: "Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano" (BRASIL, 2002). A indenização do dano moral "será arbitrada judicialmente, em montante que possa compensar a dor e o sofrimento do lesado" (GONÇALVES, 2011, p. 649).

Nesse diapasão, se sabe que responsabilidade civil é composta por pressupostos indissociáveis, quais sejam o ato ilícito, abusivo, o dano e o nexo de causalidade. Explica Bomfim (2016, p. 890) que o dano é uma espécie de fato gerador da responsabilidade de reparar, onde haveria possibilidade de existência de responsabilidade sem culpa, mas nunca sem o dano, porque se o contrário fosse (o pagamento de indenização sem danos) acarretaria em enriquecimento ilícito.

Diz Bomfim (2016), que não há o que se falar em reparação se o ofensor não pratica ato ilícito ou está em pleno exercício de seu direito, fazendo ressalva quanto a previsão do parágrafo único do artigo 927 do CC, onde a responsabilidade é objetiva para casos especificados em lei ou em face dos riscos da atividade.

O fundamento da teoria da responsabilidade sem culpa ou da culpa presumida, segundo Bomfim (2016, p. 894) "está no fato de que a pessoa que se aproveita economicamente da atividade de risco deve indenizar e reparar os danos causados a outrem, desde que decorrentes deste risco". A exceção seria a culpa exclusiva do empregado.

Podemos facilmente entender que tal teoria não se adequa ao instituto do assédio moral em face da natureza da agressão e o *modus operandi* para a sua caracterização. A responsabilidade nesse caso é subjetiva; ou seja, deve-se verificar a existência de dolo ou culpa para caracterização do assédio, uma vez que, como já fartamente explanado, uma das características da agressão é a conduta intencionada (BOMFIM, 2016, p. 895).

Sabe-se, inclusive, que é dever de todo empregador adotar medidas de segurança dentro do ambiente de trabalho. No caso do *mobbing*, o empregador deve deixar claro que repreende toda e qualquer agressão do gênero e em caso de ciência da ocorrência deve tomar medidas necessárias de repreensão, caso contrário, estaria corroborando com a conduta ilícita, colocando o trabalhador em

risco iminente e se responsabilizando igualmente pelos atos do agressor (BOMFIM, 2016).

Por último, há de haver o nexos causal entre o ato praticado e o dano. Assim ensina Bomfim (2016, p. 897):

Para que o dever de indenizar recaia sobre o patrão, mister que exista uma relação de causa e efeito entre a conduta por ele praticada ou a atividade desenvolvida pela empresa ou por seu empregado e o resultado. Se a atividade é de risco, se o patrão pratica ato ilegal ou abusivo, mas não causa dano algum ao empregado, não haverá dever de indenizar.

Ainda, é importante destacar, outrossim, o fenômeno da concausa; onde é definido como sendo ato que contribui para o dano não sendo este o principal ato que deu nexos de causa entre a ofensa e o dano. Nas palavras de Cavalieri Filho (2001) apud Bomfim (2016, p. 898), “é outra coisa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia nem interrompe o processo causal, apenas o reforça”.

Exemplo da concausa superveniente seria uma pessoa a qual desenvolve doença depressiva em face de várias práticas de agressão. O primeiro ato, conduta isolada, não desencadeia por si só o dano inerente do instituto do assédio moral, mas sim vários atos.

3.5 Do dano patrimonial indireto e a acumulação de indenizações

Se entende por dano patrimonial indireto aquele proveniente da violação de bem extrapatrimonial da vítima.

Bomfim (2016, p. 897) explica que: “[...] se o empregador pratica assédio moral contra seu empregado, além da indenização do dano moral daí decorrente, tem o trabalhador direito, também, à reparação do dano material para ressarcir os gastos com médicos, remédios etc., decorrentes de uma depressão, por exemplo”.

São subespécies desta espécie de dano o dano emergente, em que é a diminuição patrimonial imediata do agredido que, em face de seu afastamento, sua família não terá mais a renda que provinha de seu esforço laboral; e temos o lucro cessante, que é a redução dos ganhos futuros, o que a vítima deixará de ganhar.

Assim, o trabalhador afastado de suas funções em decorrência de doença profissional fará jus tanto as despesas com tratamento quanto ao que deixou de ganhar.

São mandamentos do artigo 949 e 950 do Código Civil:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez (BRASIL, 2002).

Contudo, a reparabilidade não está adstrita apenas a indenização compensatória pelo dano moral e o denominado dano indireto. O trabalhador receberá do empregador, também, os salários de todo o período em que for mantido afastado, além do auxílio previdenciário, qual seja, o auxílio-doença:

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

Art. 61. O auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei (BRASIL, 1991).

Em caso de não recuperação ou redução da capacidade laboral, poderá a vítima ser aposentada por invalidez:

Art. 62. O segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de sua atividade habitual ou de outra atividade.

Parágrafo único. O benefício a que se refere o caput será mantido até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, seja aposentado por invalidez (BRASIL, 1991).

Desta feita, em resumo, a indenização irá ensejar empagamento de: dano emergente e lucros cessantes, (onde aquele compreende o que o trabalhador a suas

expensas pagou, e.g. custos de tratamento e medicamentos, e este o que efetivamente passou a deixar de ganhar, e.g. gorjetas, comissões e adicionais diversos).

Pensão correspondente, parcial se a incapacidade for relativa; integral e vitalícia se a incapacidade for absoluta, o que, como o próprio nome sugere, nada mais é do que o pagamento da quantia que suprirá suas necessidades básicas e de sua família, a qual o trabalhador receberia se não estivesse acometido por moléstia laborativa.

Indenização por dano moral; que compensará, uma vez que não se tem como reparar de fato, o dano ao bem não-patrimonial; Indenização por dano estético (para casos de acidente de trabalho que deixam sequelas estéticas; e.g., perda de um membro, perda da visão, perda da audição) (BOMFIM, 2016). Conclui Bomfim (2016), que o benefício previdenciário não atenua nem muito menos deduz os valores devidos pelo empregador.

3.6 A importância da criação de lei como instrumento de prevenção e coação

Nota-se que o assédio moral é fenômeno que desestabiliza o trabalhador e que deve ser não só repreendido como também deve ser criada lei específica como forma de barrar a conduta, disseminando o quanto a mesma é negativa.

Marie-France vai além e afirma que não basta a existência de lei para mitigar o problema, para a médica é mister a existência de política de prevenção:

Parece-me que em todos países devemos pensar numa forma de sanção contra o assédio moral pois ele deve ser identificado e sancionado. Uma lei é muito importante, mas não é suficiente, penso que deve existir uma política de prevenção contra este tipo de comportamento. As leis da França, os projetos da Bélgica, da Espanha, de Portugal, preveem a obrigatoriedade de planos preventivos (HIRIGOYEN, 2015).

Não se trata de questão de mero aborrecimento; a saúde do obreiro e a sua força de trabalho ficam à mercê de atitudes de terceiros os quais são agentes causadores de sérias repercussões na vida do trabalhador.

Por conter alto grau de subjetividade para sua caracterização, as vezes o assédio pode passar despercebido ou até mesmo confundido com outros tipos de agressões ¹².

É nesse diapasão que se apresentou preliminarmente as definições e condições as quais caracterizam a figura do assédio moral para que houvesse a possibilidade de apontar as diferenças de outros institutos.

Como se já se viu, o “sujeito perverso”(termo utilizado por Marie-France Hirigoyen, 2015) tem em suas atitudes a abusividade da conduta intencional, ou seja, ele tem o poder de chefia porém extrapola os limites de sua condição, no caso quando o assédio parte do superior hierárquico;repetição prolongada da conduta, uma vez que há o dano à saúde psíquica do obreiro e dificilmente atos isolados e pontuais ensejam algum tipo de moléstia;e atentar contra a dignidade do trabalhador, levando em consideração a inviolabilidade de direitos fundamentais ¹³.

Assim, o assédio sexual se diferencia do assédio moral, por exemplo, por se tratar de agressões de cunho sexual, muito embora haja a necessidade de perseguição com finalidade de intimidar e constranger da mesma forma que acontece no *mobbing*.

É o que expõe Pamplona Filho e Barros (2017):

A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima¹⁴

Desta feita, é notória a necessidade de estabelecer normas para individualizar o instituto e a criação de políticas sociais as quais irão facilitar a prevenção do *mobbing*. “Essa rigidez faz-se necessária, a fim de que o instituto não

¹²Disponível

em:<http://www.editoramagister.com/doutrina_24122398_A_DISTINCAO_DO_ASSEDIO_MORAL_DE_FIGURAS_AFINS.aspx>. Acessado em 08 de junho de 2018.

¹³ Disponível

em:<http://www.editoramagister.com/doutrina_24122398_A_DISTINCAO_DO_ASSEDIO_MORAL_DE_FIGURAS_AFINS.aspx>. Acessado em 08 de junho de 2018.

¹⁴ Disponível em:

<http://www.editoramagister.com/doutrina_24122398_A_DISTINCAO_DO_ASSEDIO_MORAL_DE_FIGURAS_AFINS.aspx>. Acesso em 17 de junho de 2018.

seja banalizado, entendendo-se apenas como assédio moral aquele fenômeno em que se possa visualizar os aludidos elementos.”¹⁵

¹⁵ Ibid.

4 AS CONTROVÉRSIAS NA CARACTERIZAÇÃO DO DANO

4.1 Análise de casos ocorridos no Brasil

Como já amplamente destacado no decorrer do trabalho, as vítimas de assédio moral não ficam desamparadas. Todo arcabouço de normas e princípios existentes no ordenamento jurídico brasileiro é utilizado para caracterizar e reparar os danos provenientes da agressão.

O primeiro julgado a ser analisado é o acórdão da 2ª Turma do TST, RR - 37600-85.2007.5.04.0030, onde fora ratificado a decisão do TRT que manteve a sentença do juízo *a quo*, uma vez que se restou incontroverso a veracidade dos fatos alegados em primeira instância em face das provas produzidas, inexistindo a possibilidade de reformulação da sentença (BRASIL, 2008a).

Trata-se de pedido de reparação por danos morais movido em face de Claro S.A, fundado em doença equiparada a acidente de trabalho, onde a vítima sofrera com agressões da supervisora de vendas, a qual gritava com os atendentes e a repreendia frente aos demais colegas e sobrecarregava os funcionários para que cumprissem metas.

A funcionária passou por tratamento psiquiátricos, onde fez uso de antidepressivos e, inclusive, foi afastada das suas atividades, fazendo jus ao auxílio-doença. O conjunto probatório do processo consistiu em prova testemunhal e pericial. Dos depoimentos se extraiu a existência de tratamento humilhante por parte da supervisora e o laudo pericial diagnosticou a depressão moderada da vítima, onde se evidenciou o nexo de causalidade entre o tratamento agressivo da supervisora e a doença da atendente. A reclamada foi condenada e se arbitrou o pagamento de R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais) a título de compensação por danos morais.

Recorreu a reclamada e a reclamante ao TRT, aquela para afastar a condenação e, esta pelo aumento do *quantum debeatur* da indenização. A turma pontuou a comprovação da existência de tratamento humilhante através dos depoimentos; a constatação da perícia do nexo de causalidade entre a conduta da supervisora e a moléstia da atendente; e as considerações de fatores externos ao ambiente de trabalho os quais contribuíram para a moléstia da reclamante, fato que se entendeu por bem responsabilizar a reclamada apenas em 25%, uma vez que

restou comprovado que as agressões na verdade somaram a outros fatores alheios ao ambiente de trabalho, onde foi concausa para a doença da reclamante, o que justifica o valor proporcional a contribuição da reclamada para o quadro depressivo. Por estas razões, negou-se provimento para ambas as recorrentes.

Inconformada, recorre a reclamada ao TST alegando inexistir a conduta culposa e que até mesmo promovia programas de saúde para o bem-estar de seus funcionários, que a própria autora confirmou em seu depoimento que fazia ginástica laboral. A turma ratificou a decisão das instâncias de primeiro e segundo grau. Ainda assim explicou que o tribunal *a quo* é “instância exauriente para análise de fatos e provas”, e que para modificar o entendimento, seria necessário “o revolvimento do conjunto probatório”, o que não é permitido na instância recursal extraordinária.

Como se pode notar, o caso em tela descreve toda a “marcha” de identificação do *mobbing*. Se tem como elemento o fato, que se constitui com a conduta “perversa” da supervisora; o nexos que é a continuidade dos atos agressivos tornando o ambiente de trabalho opressor; e o dano, a doença adquirida pela autora, a depressão. O primeiro ponto a ser comprovado seria detectar a existência de atos que ultrapassam o poder de mando (que humilham), onde o magistrado se valeu da prova testemunhal para tanto.

Somente quando superados os primeiros indícios da agressão é que se passou para investigação de dano, o qual se comprova com perícia e laudos médicos para se extrair o nexos de causalidade do ato com o resultado/doença. No presente caso, a perícia fora determinante não só para constatar o assédio, mas também para estabelecer a extensão do dano tanto quanto foi o grau de responsabilidade da reclamada.

Outro caso a ser analisado é o acórdão da 1ª Turma do TRT da 4ª Região, RO 00644.2007.002.14.00-9, onde se ratificou o entendimento do juízo *a quo* e se entendeu pela improcedência do recurso que, dentre outros pedidos, suplicava o reclamante pela concessão do dano moral em face de suposta existência de assédio (BRASIL, 2008b). Senão vejamos.

Em síntese, o recorrente (reclamante), alegou que:

A empresa não pagava corretamente as suas comissões, de acordo com o percentual ajustado, e, sistematicamente, vinha criando artifícios para reduzir os salários daqueles funcionários que atuavam diretamente nas vendas de automóveis, sem que eles pudessem resistir ao assédio, diante da hipossuficiência perante o empregador e das claras indicações de que a

resistência ensejaria a aplicação da pena capital do direito do trabalho, qual seja, a demissão. (...) que a empresa exercia enorme pressão psicológica sobre os empregados, humilhando os e ameaçando os com o rompimento sumário do vínculo empregatício (...) (BRASIL, 2008b).

A instrução do processo decorreu mediante a prova testemunhal que, em breve síntese, se deu com as seguintes alegações:

O reclamante declarou que a reclamada desde 2006 passou a convocar reuniões no final de cada mês para convencer os funcionários a aceitar redução de percentual de comissões, deixando claro que a recusa ensejaria na demissão. Afirmou que ninguém foi dispensado com exceção do mesmo e que já tinha um ano e três meses da primeira reunião.

A preposta da reclamada afirmou que o termo do contrato com o reclamante se deu em face de faltas acometidas pelo mesmo, como faltas injustificadas e ausência do trabalho sem prévio consentimento do empregador. Negou a existência de assédio moral e que foi convencido com o sindicato da categoria, de janeiro a abril de 2007, a redução da comissão, que após esse período o sindicato negou a redução e que a empresa desconhecia que o reclamante tinha se dirigido ao sindicato para não homologação de redução de percentual de comissão.

O presidente do sindicato confirmou as alegações da reclamada e que inclusive nenhum empregado requereu a não homologação do acordo, que o reclamante apenas consultou o encarregado pela homologação de rescisão. Outras duas testemunhas corroboram com o alegado pela preposta e pelo presidente do sindicato.

Entendeu, a turma, que a prova apresentada aos autos não favoreceu à instrução vantajosa ao reclamado uma vez que:

A intermediação do sindicato representativo da categoria dos empregados (art.7º, VI, da CF/88) (...) acabou não concordando com a pretensão patronal. Não houve, pois, comprovação das ditas ameaças ou humilhações praticadas pela reclamada, nem mesmo de que o motivo do encerramento contratual tenha se dado pela resistência do reclamante em ter reduzido o valor das suas comissões (BRASIL, 2008b).

Muito embora seja equiparada a acidente de trabalho, destaque-se a necessidade de comprovação das alegações uma vez que não se trata, a doença proveniente do assédio moral, de acidente de trabalho, devendo o reclamante demonstrar o prejuízo moral:

É pacífico o entendimento de que a responsabilidade por danos morais quando não provocada por acidente de trabalho é subjetiva, cabendo, portanto, ao reclamante fazer prova da conduta ilícita praticada pelo empregador, do prejuízo moral sofrido e o nexo de causalidade entre os dois primeiros (BRASIL, 2008b).

Desta feita, se pode notar que, no presente caso, os meios de provas utilizados não foram suficientes para provar sequer a conduta transgressora da reclamada. Nota-se que bastou, para o magistrado, o colhimento de prova testemunhal para formar o seu convencimento, não obstante a perícia seja o meio mais eficaz para descartar a tipificação do *mobbing*. Sabe-se que o dano do assédio moral se externa com a constatação de mínima desestabilidade psicológica do trabalhador, sendo este o elemento importante, senão essencial, para concretizar o dever de reparação, que só pode ser demonstrado com laudo médico ou perícia.

O terceiro caso a ser explorado é a improcedência do Recurso Ordinário da primeira Turma do TRT da 14ª Região, onde se confirmou o dever de reparação, senão vejamos (BRASIL, 2010).

Em breve resumo, a reclamante sofria com “sobrecarga de trabalho, perseguições, constrangimento e assédio, o que teria culminado com o aparecimento de doença profissional psicológica denominada ‘Síndrome do Pânico’”. A situação se agravou em 2006 quando houve a mudança de gerente, onde o novo preposto da empresa a obrigou retomar suas atividades mesmo estando afastada por motivos de saúde. Ainda fora solicitado pelo seu médico afastamento de 60 (sessenta) dias só que de fato continuou trabalhando por imposição do gerente, o qual alegou que o atestado tinha sido comprado e ainda fez piadas com a situação da subordinada. Passou a reclamante a ter insônia, falta de memória e de apetite, o que novamente fora afastada das atividades por 5 dias e ao retornar apresentou o laudo médico e a recomendação para que a reclamante fosse transferida para um local mais ameno e sem pressões. Requereu o auxílio-doença o qual foi deferido até agosto de 2008; só que a reclamante foi dispensada arbitrariamente em julho.

Baseando-se, o juízo *a quo*, em prova material, entendeu que a patologia da reclamante se equiparava a acidente de trabalho. Embasou sua decisão analisando o laudo médico, onde se constatou que a demanda excessiva de atividades foi fator que contribuiu para a patologia, juntamente com o laudo da perícia, que confirmou o nexo de causalidade e estabeleceu de forma precisa o momento em que se iniciou

as agressões (com a entrada do gerente) e foi categórica em afirmar que a reclamante era portadora da moléstia quando fora demitida.

Não se descartando os demais meios probatórios, se evidencia, mais uma vez, que a produção de prova material e realização de perícia é um meio bastante eficaz, senão essencial, uma vez que não há como comprovar o dano sem que haja verificação de adoecimento da vítima. A prova testemunhal, também, teve sua extrema importância para o processo pois foi através dela que se constatou todos os atos abusivos do gerente.

Em grau de recurso, constatou a turma que a recorrente/reclamada não se incumbiu nem mesmo em atacar o mérito da sentença, mas foi diligente quanto ao bom trato do recurso e o analisou “sob o prisma dos autos e de acordo com as provas existentes nos autos.” Quanto a essencialidade da prova pericial considerou-se que:

Apesar de o Juízo não estar adstrito ao laudo pericial, não seria razoável exigir que ele, na condição de Julgador avalie e conclua diferente do laudo pericial, principalmente quando esse convence que a situação vivenciada pelo empregado foi desencadeadora da doença que lhe causou a incapacidade para o trabalho(BRASIL, 2010).

Manteve, assim, a decisão da primeira instância, julgando a improcedência do recurso por entender que a indenização por danos morais decorreu de acidente de trabalho equiparado, doença relacionada à depressão e síndrome do pânico.

Diante da análise dos três casos é irrefutável que todo o aparato de normas existente do ordenamento jurídico supre a falta de lei federal específica no que tange respeito atipificação do assédio moral. Contudo, nota-se a dificuldade de delimitação e comprovação do assédio em face do seu alto grau de subjetividade e caracterização. A criação de lei específica pode não só disseminar a reprovabilidade da conduta e ajudar na política de conscientização, mas também servir como ferramenta que trará todas as diretrizes sobre o tema e facilitará prestação da tutela jurisdicional justa, de tal forma que venha a garantir a saúde não só do obreiro, mas também manter o equilíbrio das partes nos contratos de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desequilíbrio inerente aos contratos de trabalho é remediado pela tutela do Estado que é essencial para trazer ao vínculo que se estabelece entre empregado e empregador tratamento igualitário. Nota-se que muito embora já se tenha grandes conquistas para o trabalhador, juridicamente hipossuficiente, o assédio moral é problema a ser tratado com extremo cuidado, uma vez que devem ser preservadas a saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana.

É o assédio moral comprovado pela psicologia, medicina e por outras áreas da Ciência, fator que modifica atitudes comportamentais e desestabiliza o indivíduo. Em face dos novos parâmetros de tratamento da pessoa humana e principalmente do trabalhador e ambiente de labor é que se viu a necessidade de reprovar tais tipos de conduta.

Muito embora não se tenha lei federal específica que trate diretamente sobre o instituto, o trabalhador não fica descoberto de amparo, uma vez que há a jurisdição que tutela direitos comprovadamente atingidos pelo tipo de agressão.

É certo que o empregador tem poder de gerência, de comando, para que possa conduzir o fim em que se deseja com o contrato. Ocorre que como foi tratado no decorrer do trabalho, há um limite a ser respeitado pelo empregador de tal forma que não se extrapole os limites do seu próprio direito. É dever do empregador prezar pela saúde organizacional e para tanto, deve se ater aos limites da sua gerência, para que possam ser respeitadas as normas e princípios que regem a vida da pessoa não só como trabalhador, mas como ser humano que tem direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Os prepostos do empregador são espécie de *longa manus*. Nota-se que igualmente será responsabilizado pelos seus funcionários aquele empregador que não toma os cuidados necessários para a saúde corporativa. A subordinação do trabalhador se limita único e exclusivamente a atividade contratual, respeitando os limites pré-estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro. Se há indícios de transgressão de conduta e abuso de direito, há necessariamente desrespeito e dano ao obreiro, nascendo assim a responsabilidade de reparação por qualquer dano que porventura venha acarretar ao subordinado.

Através de todo o estudo do *mobbing*, se pode compreender que este é uma espécie de dano moral, onde a dificuldade de sua caracterização lhe é peculiar,

dado que para se chegar ao dano, mister que haja a prática reiteradas de atos os quais terminam por causar terror psicológico, stress, ansiedade, depressão, ou seja, o adoecimento da vítima. Nota-se que o assédio perpassa o sofrimento e humilhação do instituto do dano moral.

Observa-se que, em contrapartida a toda a dificuldade em constituir o assédio, os magistrados se valem de prova testemunhal, laudos médicos e perícia para formar o convencimento.

É evidente que não há como provar o ato ilícito, e a continuidade destes no tempo, sem que haja prova testemunhal ou, não muito comum, gravações; não há como demonstrar o dano sem que haja indícios de desestabilidade psicológica, que só pode ser diagnosticada com laudos médicos ou perícia; não há como se materializar o dever de reparação sem que haja nexos de causalidade entre o ato e o dano. Assim, se pode perceber que faz jus os magistrados de todo arcabouço probatório em face da complexidade do instituto do assédio moral.

No decorrer do trabalho contactou-se que o bullying e o assédio sexual, por exemplo, são espécies de terror psicológico assim como o assédio moral. O assédio sexual foi incluído no rol de crimes do Código Penal Brasileiro, pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001; a chamada intimidação sistemática (mais conhecido como bullying), igualmente já é objeto da Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, o que faz pensar na necessidade de positivação do terror psicológico em todas as formas em que se evidencia, não podendo ser descartada a criação de lei para o assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALKMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- AVILA, RosemariPedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 158f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul para obtenção do título de Mestre, 2008.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Jornada de humilhações**. 2012. Disponível em: <<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2012/10/jornada-de-humilhacoes/>>. Acesso em: 14 de abril de 2018.
- BARROSO, Luis Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BARROSO, Luis Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. **Revista da EMERJ**, v. 4, n. 15, 2001.
- BAUMAN, Zygmunt; MAY, Tim. **Capitalismo Parasitário: e outros temas contemporâneos**. Tradução Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.
- BERNARDES, Simone Soares. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Juspodvim, 2015.
- BOMFIM, Ana Soraya Vilasboas. **Jurisprudência nas relações de trabalho na Bahia**. 2017. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article41>>. Acesso em: 17 março de 2018.
- BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016.
- BRASIL. **Código civil**. São Paulo: Atlas, 2002.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. Ministério da Fazenda. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Brasília: MF/DATAPREV, 2015.
- BRASIL. **Projeto de lei nº 7202/2010**. Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. 2010. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=474888>>. Acesso em: 11 de junho de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso de Revista nº: 10969120105100003. Brasília, DF, 26 de agosto de 2015. **Lex:** jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, ago. de 2015b

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. TRT-14 - Recurso ordinario trabalhista: RO 64420070021400 RO 00644.2007.002.14.00. Brasília, DF, 02 de abril de 2008. **Lex:** jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, abr. de 2008b.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. TRT-14 - Recurso ordinario trabalhista: RO 76200 RO 0076200. Brasília, DF, 20 de outubro de 2008. **Lex:** jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, out. de 2010.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. TST - Recurso de revista: RR 376008520075040030. Brasília, DF, 08 de abril de 2008. **Lex:** jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, abr. de 2008a.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 1:** parte geral. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 1:** parte geral. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GUIMARÃES, Liliana Adolpho Magalhães; VASCONCELOS, Eveli Freire. Mobbing (assédio psicológico-moral) no ambiente de trabalho: uma visão crítica contemporânea. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 4, n. 1, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Apud. Gustavo Filipe Barbosa Garcia. – 10 ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 34.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015. – (Série IDP).

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 40 ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIMPIO, A. **Do Assédio Moral como Concausa de Acidente do Trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://eduardobittar.jusbrasil.com.br/artigos/140279211/do-assedio-moral-como-concausa-de-acidente-do-trabalho>>. Acessado em 28 de maio de 2018.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares do Direito**. 25.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

SOARES, Adelzira. **Mobbing: relações com a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS. 2008. 177f. Mobbing: relações com a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica Dom Bosco, 2008.**

TARTUCE, Flávio. **Direito civil, 1: Lei de introdução e parte geral.** 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho.** 2010. Disponível em:< <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 01 março 2018