



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

KATIUSCIA LISANDRA ALVES DINIZ MAIA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS INDIVIDUAIS: UM
ESTUDO SOBRE A DIMENSÃO ÉTICA NA EMPRESA**

SOUSA
2015

KATIUSCIA LISANDRA ALVES DINIZ MAIA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS INDIVIDUAIS: UM
ESTUDO SOBRE A DIMENSÃO ÉTICA NA EMPRESA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador (a): Prof. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.

SOUSA
2015

KATIUSCIA LISANDRA ALVES DINIZ MAIA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS INDIVIDUAIS: UM
ESTADO SOBRE A DIMENSÃO ÉTICA NA EMPRESA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador (a): Prof. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.

Aprovado em: ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.– UFCG
Professora Orientadora

Examinador interno

Examinador externo

Dedico ao Senhor Deus, a Ele toda honra
e toda glória.

Aos meus familiares.

Aos meus amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus pelo dom da vida e por permitir meu caminhar por todos esses longos anos. Também por sempre estar presentes nos momentos felizes e principalmente nos momentos difíceis. É com imensa alegria e gratidão que completo mais uma importante etapa da minha vida. A ele toda honra e toda glória!

Agradeço aos meus queridos pais, que por toda a minha vida lutaram para eu realizar meu sonho. Pessoas que nunca mediram esforços para me dar uma vida confortável. A minha mãe, em especial, que se encontra ao lado do senhor, eu ofereço essa vitória. A saudade de sua presença se torna maior nesse momento.

Agradeço aos meus queridos irmãos, Cleiton, Karla e Kalina, que nunca mediram esforços para me ajudar ao decorrer desse curso. Vocês foram essenciais nessa conquista! Em especial ao meu pai, meu herói, meu guerreiro e também ao meu querido esposo, pelo apoio e por sempre estar ao meu lado. A minha filha, que pequenininha ainda é, dedico esse trabalho.

Também agradeço a todos meus amigos de infância, os quais sempre estiveram presentes na minha caminhada desde os meus primeiros dias na escola, joias que Deus me presenteou: Alexandre, Jehan Ítalo, Jalyne, Juliana, Luana e Ismeilha. Meu obrigado a vocês que sempre estiveram comigo nos momentos felizes e difíceis.

Não se esquecendo de agradecer também a meus queridos colegas de curso, amigos que terei para toda a vida, em especial: Andréia, Raianny, Emanuelle, Taise Andréa, Manoel Lacerda e Maria Filícia. Obrigada pelos risos de todas as noites. Vocês foram essenciais nessa jornada.

Por último, também agradeço a minha professora e orientadora Geórgia Graziela Aragão de Abrantes. Agradeço a senhora por todo o aprendizado.

*“Do homem são as preparações do coração,
mas do senhor a resposta da boca.”*

(Provérbios 16:1)

RESUMO

O presente trabalho faz uma explanação a respeito do assédio moral nas relações trabalhistas individuais com ênfase sobre a dimensão ética na empresa e a importância de combater esse abuso na busca de resguardar a saúde psíquica e física do trabalhador. A relevância do tema se justifica pela necessidade de questionar a importância da implantação de política ética dentro da empresa que resguarde as relações entre empregadores e empregados como meio de evitar abusos psicológicos, em especial o assédio moral.. A metodologia usada neste trabalho caracteriza-se por desenvolver uma pesquisa de natureza qualitativa, empregando como método de procedimento o hipotético- dedutivo que por meio da análise doutrinária e de várias situações relacionadas ao tema, tenta proporcionar soluções à questão, sendo esta abordagem voltada principalmente para o bem estar do trabalhador. O embasamento teórico foi buscado em fontes tais como livros e sites interativos, utilizando-se da técnica de pesquisa de documentação indireta. Percebeu-se que a partir da análise das características abstratas do assédio moral, pode-se chegar à conclusão no caso concreto se houve a prática o assédio ou não, considerando bastante importante que a vítima guarde todas as provas que comprovem a ocorrência do assédio para poder pleitear uma indenização pelos danos sofridos. Ficou evidente que a conduta ética dentro de uma empresa traz não somente benefícios internos, como também externos em toda comunidade. Ademais, verificou-se no ordenamento jurídico brasileiro a ausência de normas específicas que tipifiquem assédio moral como crime, restando aos tribunais à aplicação no caso concreto de princípios que protegem a dignidade humana do trabalhador. Salientou-se a existência apenas de leis estaduais a respeito, que, mesmo assim, são aplicadas somente aos detentores de cargos públicos, não adentrando na esfera privada. Também se analisou a jurisprudência brasileira, trazendo casos concretos em que houve o reconhecimento da prática do assédio moral e sua conseqüente responsabilização, mas havendo também casos em que a prática não foi reconhecida por falta de provas. O estudo propõe que as relações humanas dentro de uma empresa sejam baseadas na ética como forma de elidir a prática de assédio moral no ambiente laboral

Palavras – Chave: Assédio moral. Dignidade Humana. Ética.

ABSTRACT

This currently work makes an explanation about harassment in the individual working relationships focusing the ethical dimension at the company and the importance in fighting against this abuse searching to protect the psychic and physical health of the worker. The theme's importance is justified by the necessity to question the relevance of ethical policy implementation inside the company which protects the relationships among employers and employees in order to avoid psychological abuse, especially the harassment. Methodology will be used in this academics work is characterized by developing a research of qualitative nature, using as procedure method, the hypothetical-inductive that through doctrinal analysis and several situations related to the theme, it tries to provide solutions to the question, with this approach mostly focused on the worker welfare. The theoretical basis was searched in sources like books and interactive sites, using the indirect documentation research. It was realized from the abstract features of harassment analysis, it come to conclusion in this case if there was the harassment practice or not, considering rather important that the victim keep all evidence that proves the harassment occurrence in order to plead an indemnity by the harm suffered. It was evident that the ethical conduct inside a company brings not only internal benefits, as also external when benefits the whole community. Furthermore, it was found in the Brazilian legal system the absence of specific standards that typify harassment as crime, remaining to the courts the application in the case principles which protect the worker human dignity. It was highlighted the existence by just state laws about, even so, are applied only to the public position holders, not entering the private domain. Also was examined the Brazilian jurisprudence, bringing cases in which there was the recognition of the harassment practice and its consequent accountability, but there are also cases in which the practice it wasn't recognized for lack of evidence. This study proposes that human relationships inside a company are based on ethics as a way to circumvent the harassment practice in the workplace.

Keywords: Bullying . Human dignity. Ethics.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.- Artigo

ADCT- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

AiRR: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

AgRgREsp- Agravo Regimental no Recurso Especial

AgAI- Agravo Regimental no Agravo de Instrumento

CLT- Consolidação das leis trabalhistas

CF/88- Constituição Federal de 1988

NCPC- Novo código de processo civil

CC- Código Civil

CPC- Código de Processo Civil

Inc.- Inciso

RR- Recurso de Revista

RO- Recurso Ordinário

STJ- Superior Tribunal de Justiça

TST- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 ASPECTOS GERAIS: ASSÉDIO MORAL	15
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	15
2.2 CONCEITO.....	16
2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	18
2.3.1 Assédio Moral Horizontal.....	19
2.3.2 Assédio Moral Vertical	20
2.3.3 Assédio Moral Misto	21
2.4 CARACTERÍSTICAS DA CONDOTA.....	22
2.4.1 Natureza	22
2.4.2 Finalidade	23
2.4.3 Formas	24
2.4.4 Lapso temporal	25
2.5 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL	27
2.5.1 Sujeito Ativo.....	28
2.5.2 Sujeito Passivo	29
2.6 O QUE NÃO CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL.....	30
3 DAS PROVAS DO ASSÉDIO MORAL	33
3.1. DOS TIPOS DE PROVA.....	35
3.2 DO ÔNUS DA PROVA.....	37
3.3 DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA	38
3.4 DA DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA NO NOVO CPC	39
3.5 DOS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	40
4. A ÉTICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO	43

4.1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA	43
4.2 DA ÉTICA NA EMPRESA.....	44
4.2.1 Da responsabilidade e do Compromisso com a Comunidade	45
4.2.2 Compromissos e Responsabilidades do Administrador.....	46
4.3 PRINCÍPIOS UTILIZADOS NA PROTEÇÃO JUDICIAL	48
4.4 DO DIREITO DA RESCISÃO INDIRETA.....	50
4.5 DO DIREITO AO DANO MORAL.....	51
4.6 DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA A RESPEITO DO ASSÉDIO MORAL.....	53
4.7 JURISPRUDÊNCIAS	54
5 CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

O respeito à dignidade da pessoa humana é imprescindível nas relações humanas, principalmente nas relações trabalhistas, constituindo um direito fundamental previsto na Constituição Federal do Brasil.

Assim, a presente temática justifica-se pela importância de estudar o tema assédio moral com ênfase na ética na empresa por se tratar de uma prática abusiva antiga, ainda não regulamentada, e de ocorrência constante nos ambientes de trabalho. No entanto, se buscarem justiça, as vítimas não ficarão desprotegidas, uma vez que a CLT e a Constituição Federal de 1988 podem ser utilizadas, nos casos de discriminação que configurem o assédio nas relações laborativas.

O assédio moral, ou assédio psicológico no trabalho, também conhecido como psicoterror, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement moral*, é uma conduta abusiva, caracterizada por gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando a esfera do trabalho.

É notória a importância da proteção do trabalhador e de seus direitos, principalmente quando no trabalho se têm enfrentado casos tão constrangedores de assédio moral. Esse tipo de prática acaba causando no agente passivo danos na saúde, transtornos físicos e psíquico-emocionais, por isso deve de imediato ser abolida do ambiente de trabalho.

Também se faz importante que relações dentro de uma empresa sejam pautadas na ética, tanto interna quanto externamente. Nessa seara, será demonstrado o quanto é importante implantar um trabalho ético, que respeite à dignidade dos trabalhadores.

Nesse diapasão, este trabalho sugere o estudo da importância da implantação nas empresas de políticas baseadas na ética e seu papel fundamental na prosperidade dos negócios.

A metodologia usada neste trabalho caracteriza-se por desenvolver uma pesquisa de natureza qualitativa, empregando como método de procedimento o hipotético-dedutivo que por meio da análise doutrinária e de várias situações relacionadas ao tema, tenta proporcionar soluções à questão, sendo esta

abordagem voltada principalmente para o bem estar do trabalhador. O embasamento teórico foi buscado em fontes tais como livros e sites interativos, utilizando-se da técnica de pesquisa de documentação indireta.

No primeiro capítulo, apresentar-se-á os aspectos gerais do assédio moral, partindo de sua origem e das primeiras pesquisas feitas por estudiosos do assunto, passando por sua definição, os sujeitos do assédio moral, tipos, mostrando as características e o que não caracteriza a prática da conduta.

Após, será verificado, no segundo capítulo, as provas, enfatizando sobre o conceito e tipos de prova e alguns institutos a ela relacionados: ônus da prova, a possível inversão do ônus da prova, a distribuição dinâmica do ônus da prova no NCPC e, por último, os efeitos do assédio moral.

No terceiro e último capítulo, abordar-se-á a ética nas relações trabalhistas, destacando-se sua evolução história e atual aplicação na empresa, além de tratar sobre o assédio moral no direito brasileiro, os princípios usados para proteger o direito do assediado, o direito a rescisão indireta e ao dano moral, o que há de previsto sobre o assunto nas legislações estaduais e, por fim, as jurisprudências, as quais expõem o entendimento dos magistrados sobre o assunto em questão.

O presente trabalho monográfico tenta analisar o assédio moral nas relações de trabalho, a fim de demonstrar o que caracteriza sua prática, apresentando os tipos e as formas para o cometimento de tal conduta e buscando, através do estudo de doutrinas, leis e jurisprudências, a conscientização da existência da prática e como se deve ser feito para aboli-la.

2 ASPECTOS GERAIS: ASSÉDIO MORAL

O tema assédio moral no trabalho tem se apresentado como objeto de estudo e análise para os profissionais que trabalham com pesquisas sobre o comportamento humano nas organizações. O ambiente de trabalho, fruto de um sistema capitalista e com base na competitividade organizacional, tem-se tornado, em diversos casos, violento e hostil, causando várias consequências maléficas para os indivíduos.

No capítulo que se inicia serão analisadas de forma detalhada as características, modalidades e sujeitos do assédio moral.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Observa-se que a prática do assédio moral não é novidade na vida cotidiana do trabalhador, fato que existe desde sempre nas relações de trabalho. Vários autores consideram o assédio moral tão longínquo quanto a própria existência do indivíduo, visto que acontece desde o nascimento das relações entre empregador e empregado. O estudo científico e sua teorização são recentes, mas o problema do assédio moral existe desde os tempos da bíblia. (Gislane Fernandes Maia, 2008).

Verifica-se, por meio dos antepassados, em tempos remotos, era normal que o trabalhador se deparasse com situações vexatórias e humilhantes no ambiente de trabalho, considerada uma prática corriqueira e encarada com naturalidade.

Segundo GUEDES (2003, p. 37):

Foi no começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, no qual demonstra as consequências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas.

Dessa forma, depreende-se do referido texto que esse contexto só sofreu mudança no final do século XX, quando o psiquiatra alemão Heinz Leymann, demonstrou através de pesquisas, em 1984, a ocorrência das atrocidades no ambiente laboral.

Em sua obra, a citada autora comenta que o estudo científico feito inicialmente por Heinz Leymann (1984), por meio de entrevistas com pessoas, foram observados determinados fatos ocorridos no ambiente de trabalho e suas consequências sobre a saúde de cada uma delas. Através do resultado de sua pesquisa, observaram-se as consequências neuropsíquicas do assédio moral recaídas sobre uma pessoa por certo período de tempo a tratamentos humilhantes no ambiente de trabalho, pelos colegas ou superiores de trabalho. Em decorrência desse estudo do ramo da psicologia, propagou-se o conceito de *mobbing* na Europa com o surgimento das primeiras estatísticas sobre a violência psicológica no trabalho, causando o interesse de estudiosos e pesquisadores de outros ramos da ciência, especialmente o Direito, para o fenômeno do assédio moral.

Posteriormente, nos anos de 1990, a psicanalista Marie-France Hirigoyen tratou do fenômeno em sua obra “Assédio moral: a violência no cotidiano”, indicando o assédio moral como um novo motivo de adoecimento e mal estar no trabalho. Através de sua obra, propagou para todo o mundo o que seria o assédio moral (MAIA, 2008).

Assim, o assédio moral ficou conhecido mundialmente como uma questão de saúde pública, prática que por muito tempo era considerada normal.

Foi em maio de 2000, que o assédio moral ganhou destaque no Brasil por meio da dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto com o título “Uma jornada de humilhações”, na qual relata a tortura que esse modo de conduta provoca no trabalhador (MAIA, 2008).

Assim, foi uma universidade paulista que trouxe destaque a um assunto tão importante para todos os trabalhadores brasileiros, principalmente aos que sofriam com essa prática.

2.2 CONCEITO

Hirigoyen (2002) traz em sua obra a definição introduzida pelo alemão Heinz Leinimam do assédio moral: o termo *mobbing*. Esse termo deriva do verbo inglês *to mob*, o qual tem como significado o sentido de maltratar, atacar, perseguir.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2003) descreve o assédio moral como o comportamento de alguém, para rebaixar uma ou mais pessoas, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes. São críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele.

O assédio moral na relação de emprego é considerado como todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2004).

Exposição repetitiva e prolongada de ofensas e menosprezos durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, causa ao trabalhador uma situação tão constrangedora que o impele a querer desistir de sua forma de subsistência, tamanha é a opressão a que está subordinado. Além dessa infeliz forma de conduzir o trabalhador a desistir do emprego, ele acaba levando consigo traumas e perturbações de tal forma que muitos chegam a cometer suicídio.

Constata-se que o assédio moral é uma exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas e uma relação a ética de longa duração de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização (HIRIGOYEN, 2003).

Evidenciou-se que Essa prática abusiva não traz implicações apenas quando a vítima se encontra no ambiente de trabalho. O sentimento de ofensa, menosprezo, inferioridade, constrangimento, rebaixa sua autoestima causando-lhe transtornos psíquicos e consequências desastrosas.

Segundo BARRETO (2006, p. 4), o assédio moral:

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

Dessa forma, essas atitudes hostis começam a refletir negativamente na saúde psíquica e física da vítima, que passa a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. Todos esses sintomas acabam prejudicando seu trabalho e sua vida habitual. Paulatinamente, a vítima passa a ser responsabilizada pela queda de produção, de acidentes e doenças, desqualificação profissional, inevitável demissão e conseqüente desemprego. Quem enfrenta esse tipo de quadro tem necessidade de tratamento psicológico e assistência jurídica, a fim de ser defendida daqueles que lhe causaram o dano e poder recuperar sua vida pessoal e profissional.

2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Alguns autores ainda levam em consideração a hierarquia existente entre a vítima e o agressor para definir as modalidades de assédio. Dessa forma, poderia ser exteriorizado em três modalidades: assédio moral horizontal, assédio moral vertical e assédio moral misto (HIRIGOYEN, 2003).

A citada autora, através de uma pesquisa com 186 trabalhadores de várias empresas francesas e publicada na sua obra *Mal-estar no Trabalho*, demonstrou que o assédio ocorre na maioria das vezes de forma vertical descendente, como é demonstrado abaixo:

Os resultados do levantamento indicam (com relação às 186 pessoas que responderam às questões):

- Em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia;
 - Em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefias e colegas;
 - Em 12% dos casos, o assédio vem de colegas;
 - Em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado.
- (HIRIGOYEN, 2003, p.111).

A partir dos dados da pesquisa acima mencionada, percebe-se que o assédio moral ocorre mais na relação em que há subordinação, na qual o superior hierárquico acaba por abusar do seu direito de comando sobre o subordinado, causando-lhe danos psíquicos e físicos.

2.3.1 Assédio Moral Horizontal

Depreende-se que o assédio moral horizontal é aquele que ocorre entre colegas de trabalho que possuem o mesmo nível hierárquico, sem haver relação de subordinação entre si. Pode acontecer por vários motivos, seja competitividade, busca de extinguir um concorrente a cargos de hierarquia superior, antipatia, inveja, homofobia, xenofobia, sexismo, entre outros. Na maioria das vezes ocorre quando colegas de trabalho estão buscando a mesma promoção de cargo dentro da empresa que trabalham (ZANETTI, 2014).

Segundo BARRETO (2007, P.53):

E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas

escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente.

Assim, o assédio moral horizontal acaba por ser fruto de uma competição exarcebada, em que o indivíduo usa a violência psicológica como meio de atingir seus objetivos e excluir seu concorrente.

Em decorrência, ação discriminatória é provocada pelos próprios colegas de mesmo grau de hierarquia. Os elementos responsáveis por essa perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe por ventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. A vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivamente (GUEDES, 2014).

Essa modalidade de assédio pode ser produto da exacerbada competição que as empresas colocam seus funcionários, onde a exigência de escolaridade, eficiência, competência e maior produtividade aumentam cada vez mais, trazendo como consequência um estímulo a agressões no ambiente de trabalho entre colegas que buscam se destacar entre os demais.

2.3.2 Assédio Moral Vertical

Depreende-se que assédio moral vertical acontece geralmente na esfera trabalhista, é aquele que é praticado contra colegas de trabalho de diferente nível hierárquico, em que há predominância de uma relação de subordinação. Pode ser classificado em duas categorias: ascendente e descendente.

O assédio moral vertical ascendente é aquele praticado pelo subordinado em relação ao seu superior. Geralmente esse tipo de ato acontece quando um funcionário é líder do grupo e possui sobre ele grande influência (NOGUEIRA, 2015 apud MARTINS, 2014, p. 28). Vale lembrar que, esse tipo de assédio já se está tipificado na Consolidação das Leis do trabalho brasileira.

Para GUEDES (2003, p. 37):

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar. Tudo isso é

extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

Está descrito no artigo 482, alíneas h e k da CLT (1943) que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: ato de indisciplina ou insubordinação e ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem.

O assédio moral descendente é aquele praticado pelo hierarquicamente superior contra o subordinado, usando do seu poder de direção para praticar o abuso. Esse tipo de assédio acontece com mais frequência que o vertical ascendente. O estado de subordinação próprio da relação de emprego viabiliza o nascimento desse tipo de conduta (FONSECA, 2008).

Utilizando-se de sua posição hierarquicamente superior, o assediador pode tentar reduzir a influência de um empregado na empresa. É comum o assediador usar esse tipo de prática abusiva com o objetivo estratégico de se desfazer dos funcionários que não trazem mais utilidade para a empresa (em geral, os empregados mais antigos), que demonstram ameaça para a perda do cargo do superior pela sua grande capacidade, ou mesmo por mera antipatia.

Essa modalidade de assédio se mostra como o mais preocupante de todos, trazendo consequências mais graves à saúde humana do que as demais modalidades, pois pelo fato de derivar de um superior hierárquico, a vítima se sente totalmente desamparada e vulnerável, tendo que suportar as piores consequências psíquicas e físicas.

2.3.3 Assédio Moral Misto

Verifica-se que o assédio moral misto raramente acontece. Ocorre geralmente em ambientes de trabalho com exagerada competitividade interna e desregular gerenciamento dentro da empresa, como também em ambientes hostis, em que há grande exigência e esforço por parte do empregado (MAIA, 2008).

Nesse tipo de assédio, a prática envolve tanto a pessoa hierarquicamente superior, como também o colega de trabalho que possui a mesma categoria da vítima. De modo geral, o colega assedia obedecendo a ordens do chefe para que, conseqüentemente, a vítima requeira rescisão de seu contrato de trabalho.

Um ponto importante dessa modalidade de assédio moral é o fato de a vítima sucumbir de forma mais rápida se comparado às outras modalidades. Isso porque a vítima se sente perseguida tanto por seus superiores, quanto pelos seus colegas. Dessa forma, ocorre uma dupla perseguição, que traz como consequência um sentimento maior de isolamento e desamparo por parte da vítima, visto que ela se sente constrangida tanto por seu superior hierárquico, como por colega de mesma hierarquia (MAIA, 2008).

O assédio moral misto não ocorre com frequência, quando acontece é em um ambiente de trabalho mal administrado por um chefe que exige uma alta produtividade que, por consequência, tornará competitivo o exercício das funções realizadas pelos funcionários.

2.4 CARACTERÍSTICA DA CONDUTA

Para a caracterização do assédio moral torna-se imprescindível os critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis. Práticas hostis realizadas de forma isolada não serão consideradas necessariamente como assédio (ZANETTI, 2014 apud GREGOT, 2007).

Sendo assim, como qualquer outro delito, é necessário o preenchimento de determinados requisitos para o seu reconhecimento.

2.4.1 Natureza

O assédio moral visa dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Nesse sentido, considera-se um projeto individual de destruição microscópica, mas que guarda profunda semelhança com o

genocídio. Quando um sujeito perverso está decidido a destruir a vítima, retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. Assim, o assédio moral tem natureza psicológica, sua prática é condicionada para afetar a dignidade psíquica do indivíduo. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância, incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada a mais humilhante ociosidade (GUEDES, 2004).

Esse tipo de conduta causa dano tanto à saúde mental quanto a física do assediado, uma acaba afetando a outra, acometendo-lhe depressão e estresse, muitas das vezes levando ao extremo do suicídio, pois a pessoa é envolvida num contexto que a leva a pensar que é merecedora ou culpada pelos constrangimentos que é obrigada a passar.

2.4.2 Finalidade

Segundo Guedes (2003, p. 35), assédio moral é “uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental”.

Dessa forma, a intenção do agressor é que através das suas atitudes perseguidores consiga desqualificar a vítima, com o fim de torná-la inapta ao cargo que ocupa.

Denota-se que a vítima escolhida fica isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de ser também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima (BARRETO, 2006).

Assim, com a dignidade e o âmago feridos, a vítima passa a perder a confiança que havia depositado sobre a empresa e nos colegas ou no seu chefe, uma vez que a conduta do assediador tem a finalidade de excluir a vítima do ambiente de sua esfera laboral, seja para não lhe pagar seus direitos, por isso quer que ela peça demissão, seja porque, simplesmente, não a suporta, ou mesmo por medo de tenha melhor desempenho no desenvolver de suas tarefas.

2.4.3 Formas

Não há uma forma de conduta específica para caracterizar o assédio moral, mas sim definições genéricas. Nesse sentido, Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 47-48):

[...] qualquer conduta imprópria e insuportável que se manifeste através de comportamentos, palavras, gestos, atos, escritos, capaz de ofender a personalidade e dignidade, com prejuízos à integridade física e psíquica do empregado, criando condições e trabalho humilhantes e degradando o meio ambiente de trabalho [...]

O assediador pode utilizar várias formas para atacar a vítima como a recusa de comunicação, de explicação sobre determinados comportamentos, críticas sobre a atuação no trabalho, ataques à vida pessoal, olhar de desprezo, insinuações, discriminação, calúnias, mentiras, fofocas, visando denegrir a imagem da vítima no ambiente de trabalho.

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 60), expõe um rol meramente exemplificado de atos que podem ensejar o assédio moral:

Falar baixo perto da pessoa com o objetivo de mostrar que está falando dela ou a está excluindo; ironizar, difamar ou ridicularizar a pessoa; tornar público determinada situação da pessoa; constranger a pessoa e humilhá-la; inferiorizar. Menisprezar, diminuir ou desprezar a pessoa; dar determinações de serviços sem sentido; controlar o tempo no banheiro; deixar a pessoa sem ter o que fazer durante o expediente; fazer a pessoa repetir muitas vezes a mesma

tarefas; exigir serviços superiores à condição técnica da vítima; determinar que a vítima execute tarefas inúteis; fixar metas impossíveis de serem atingidas.

Dessa forma, não há um rol descrevendo todas as condutas que são caracterizadoras do assédio. São atitudes que já são reconhecidas no ambiente de trabalho: retirar da vítima autonomia, não lhe transmitir informações úteis para o desempenho de suas tarefas, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho, atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às de sua competência, trabalhos perigosos ou incompatíveis com sua saúde, pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios, etc).

Também é considerado como forma de assédio o isolamento, a omissão e recusa de comunicação, assim como a violência verbal e o atentado à dignidade. A repetição pode ser tanto do mesmo ato ou omissão, quanto de atos ou omissões diferentes, de forma que desestrutura a vítima psicologicamente. Vale salientar que essa repetição não pode ser isolada, visto que pode haver a repetição de atos sem haver frequência e duração, o que poderia não ser considerado como assédio (MAIA, 2008, p.8).

Dessa forma, faz-se necessário analisar cada ato, pois atrás de um ato considerado como sem importância, pode estar escondida uma desgraça. Além disso, um ato isolado por si só não é assédio, podendo ser outro tipo de violência psíquica, a exemplo de difamação.

2.4.4 Lapso temporal

Como foi dito anteriormente, o diagnóstico da conduta caracterizada por assédio moral pesa sobre aspectos de repetição, frequência e duração de práticas abusivas.

O assédio moral é tipificado pelo desempenho abusivo e repetitivo da prática. Não se trata de uma atitude ocasional ou esporádica, mas periódica. Pode ser regular, sistemático, tendo tanto uma longa duração, quanto sendo pontual

quando adotado como prática regular de uma empresa. Faz-se necessária que seja observada a duração do ato pelo lado do agressor, pois, o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui totalmente o dano psicológico sofrido por esta (GUEDES, 2004).

Dessa forma, o fato da violência ter sido praticado apenas em um momento específico, não retira totalmente a possibilidade de por si só causar um dano psicológico grave.

A duração da agressão pode variar entre seis meses a três anos, porém, não vislumbramos motivos que possam elevar ou até diminuir o lapso temporal da agressão, pois quanto antes identificado, menor serão as consequências. Existem casos que a violência da agressão é tão exacerbada, que não há exigência de uma longa duração para provar o sofrimento da vítima (HIRIGOYEN, 2003).

Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 51) expõe três fases do assédio moral:

Com efeito, numa situação de assédio moral, deve-se perquirir o quesito da frequência ou reiteração da conduta, pois, conforme adverte Leymann, assédio moral, para gerar sequelas e danos, obrigatoriamente, passa por fases: conflitos direcionados, iniciando-se propriamente o assédio moral, com as primeiras manifestações de sintomas psicossomáticos, intensificando-se em erros e abusos da administração e gerenciamento de pessoal ou de relacionamentos intergrupais, culminando com o agravamento de saúde psicofísica da vítima e sua exclusão do ambiente de trabalho (licença, aposentadoria por invalidez, demissão, demissão por justa causa, etc.)

A duração faz-se bastante importante no que se refere à prevenção, pois em todos os casos estudados e analisados, observou-se que nenhum haveria se transformado em assédio se tivesse acontecido uma intervenção. Assim, a ausência de defesa por parte da vítima acaba por fazer prevalecer a conduta abusiva. Através de pesquisas, foi verificado que os casos se desenvolveram num lapso temporal de seis meses, tendo a vítima passado esse tempo todo sem reagir as agressões, em um estado inerte, provocando no autor das agressões maior vontade de continuar realizando as práticas abusivas e desrespeitosas (LEYMANN, 1996).

Sendo assim, conclui-se que o papel da vítima na cessação das agressões é fundamental, pois sua inercia acaba por aumentar a vontade no assediador de praticar mais agressões.

2.5 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe em seu bojo a definição do que empregador e empregado:

Art. 2º: empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art 3º: toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Assim, é na própria lei que extraímos os conceitos de empregado e empregador. Vale lembrar que ambos podem configurar ora como sujeito passivo, ora como sujeito ativo.

O ambiente laboral é o local onde o homem desenvolve suas relações pessoais e profissionais, auxiliando na produção, distribuição e circulação de riquezas.

Para um convívio harmonioso, é imprescindível que haja respeito e companheirismo entre os colaboradores. A ausência de profissionalismo e princípios éticos provoca atitudes astuciosas por parte dos trabalhadores que manipulam o ambiente de trabalho da forma que mais lhe agrade, mesmo que os meios utilizados atinjam a dignidade e moral do seu companheiro de trabalho. (MAIA, 2008).

Como qualquer situação de violência existe o sujeito ativo (o praticante do dano) e o sujeito passivo (o que sofre a agressão), podendo haver vários coparticipantes realizando a conduta agressiva contra a vítima.

Para entendermos melhor, vejamos cada um dos sujeitos de forma detalhada.

2.5.1 Sujeito Ativo

O sujeito que pratica o assédio pode ser qualquer indivíduo integrante da empresa: empregado, supervisor, dono, diretor, etc.

O principal sujeito assediador é o empregador pela razão dele ser o detentor do poder de controle e disciplina, por meio do qual ao empregado pode ser imposto desde uma meta advertência a uma demissão, respeitando os direitos da personalidade e da dignidade humana do obreiro (NOGUEIRA, 2015, apud ALKIMIN, 2013, p. 42).

Dessa forma, devido à existência da subordinação empregatícia, o empregado dirige suas atividades de acordo com os comandos dos seus superiores, sempre agindo de forma diligente e com boa-fé.

No entanto, o empregador extrapola o seu poder de mando visando principalmente o lucro, usando condutas manipuladoras com o objetivo de pressionar o empregado a cumprir horários prolongados, cumprir metas impossíveis, etc. Nogueira (2015, apud ALKIMIN, 2013, p. 43).

Ao se dirigir a vítima, o agressor não demonstra qualquer sentimento de compaixão ou dignidade, age de forma inescrupulosa, não possuindo qualquer sensibilidade diante do mal de acarreta. O autor da agressão não sente qualquer empatia, agindo maliciosamente no intuito de agredir a vítima. De acordo Walter, citado por Guedes (2004), os agressores têm, assim, seu modo de agir:

1 – entre duas alternativas de comportamento escolhem justamente aquela mais agressiva; 2 – quando se encontram em uma situação de conflito, empenham-se ativamente a fim de que o conflito evolua e se intensifique; 3 – conhecem e aceitam de modo ativo as conseqüências negativas do assédio moral que golpeia a vítima, sempre repetindo que a culpa é da própria vítima; 4 – conhecem e aceitam passivamente as conseqüências negativas da violência moral que fere a vítima, sempre se defendendo: “O que devo fazer?” “Não fiz por maldade, alguém deve perder.”; 5 – ignoram as conseqüências negativas que o mobbing tem para a vítima, e repetem frases como: “O que é que não vai bem para você?” “Não se faça de vítima”; 6 – Não demonstram qualquer sentimento de culpa; 7 – Estão convencidos de que não têm culpa, mas realmente crêem estar fazendo alguma coisa boa; 8 – Dão aos outros a culpa e estão convencidos de haverem apenas reagido a uma provocação

Assim, o sujeito assediante pratica atos hostis que atentam contra a dignidade do trabalhador, e ao mesmo tempo, posa de “bonzinho”, não se importando de forma alguma com as consequências que seus atos podem causar à vítima.

2.5.2 Sujeito Passivo

O sujeito passivo do assédio moral, ou seja, o que sofre a agressão pode ser o empregado ou seu superior hierárquico. Geralmente o assédio é feito contra uma pessoa ou poucas pessoas, mas não sendo impossível ocorre contra um grupo de pessoas (NOGUEIRA, 2015 apud MARINS, p. 37-38).

A vítima pode começar a ser assediada quando, por exemplo, não aceita o autoritarismo do chefe e sua gestão sob pressão, principalmente quando se recusa a cumprir as determinações abusivas do poder de comando do empregador (NOGUEIRA, 2015 apud ALKIMIN, 2013, p. 46).

Vale salientar que não são apenas os empregados menos produtivos as vítimas do assédio, mas também os mais produtivos. Nesse sentido, aduz Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 46):

Também costumam ser alvo de assédio moral as vítimas que são extremamente dedicadas ao trabalho, os criativos, aqueles que se revelam detalhistas, perfeccionistas e muito competentes, enfim que representam um perfil apropriado às exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho que requer profissional competente, capacitado, flexível e polivalente. Esse é o típico perfil que pode despertar inveja e rivalidade e conseqüente espírito destruidor por parte do superior ou chefe, até mesmo por temor em perder o cargo e poder, e do colega de serviço que também se sente ameaçado.

Dessa forma, não é somente o profissional incompetente que pode ensinar no agressor a prática do assédio, mas também aquele que se destaca por excelente desempenho, já que esse perfil profissional acaba por despertar inveja e rivalidade dentro da empresa.

2.6 O QUE NÃO CARCTERIZA O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um tema bastante sério e deve ser analisado com cuidado para não ser confundido com os demais problemas decorrentes do labor.

Nesse sentido, afirmam Dolores e Ferreira (2010, p.29):

O assédio moral, analisado como espécie do gênero sofrimento do trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais apesar de possuírem elementos muito comuns, com ele não se confundem. Muitas vezes tais figuras podem ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal.

Analisando o que descreve o assédio moral, é importante destacar que nem toda agressão pode ser entendida como assédio. Na verdade, estresse profissional não é assédio moral, uma vez que, em situações de terror psicológico, o que predomina é a falta de respeito, havendo uma relação preponderantemente marcada pela repetida mortificação do indivíduo.

É normal que em época de grande demanda nas empresas, devido à movimentação acirrada pelo lançamento da oferta e, consecutivamente, pela procura, haja mais cobrança entre os funcionários, tanto para aumentar a produção, como para o atendimento e venda nos empreendimentos comerciais.

Devido esse momento de pique, é natural que aconteça entre os funcionários da empresa algum tipo de desentendimento, até mesmo uma discussão mais séria, mas que depois de cessado o efeito da causa, também se encerre o atrito. É importante também destacar esse tipo de acontecimento não é repetitivo nem premeditado, mas decorrente de um fato momentâneo.

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que

a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos (HIRIGOYEN, 2003).

Dita o Acórdão nº. 03762/2009, publicado em 03/04/2009, pelo TRT da 17ª Região:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Não demonstrada a conduta reiterada do lesionador, ou ainda, o intuito de desestabilizar o empregado para afastá-lo do serviço, não está caracterizado o assédio moral, sendo indevida a indenização postulada. CONCLUSÃO: ‘...por unanimidade, conhecer do recurso ordinário, admitir as contrarrazões e, no mérito, negar provimento ao apelo.’(...)

Assim, não pode se dizer que estresse profissional é o mesmo que assédio moral, tendo em vista que, em situações de terror psicológico, o que prevalece é a falta de respeito, havendo uma relação preponderantemente marcada pela repentina modificação do estado emocional do indivíduo.

Também não pode ser considerado assédio moral agressões pontuais, por falta do requisito de continuidade. Entretanto, como salienta Aparecida Alkimin (2013, p. 53), levando em consideração a gravidade da agressão, ela por si só poderá causar os mesmos maléficos do assédio moral, exemplificando:

Como por exemplo, pode ser o caso em que o empregador ou superior hierárquico demite o empregado, sem justa causa, e barra sua entrada no estabelecimento ou o impede de entrar para retirar seus pertencers, também o caso que retira os pertences do empregado e os coloca para fora e tranca o recinto; manter o empregado em ambiente isolado, escuro, retirando-lhe os instrumentos de trabalho e no mesmo dia demiti-lo. Nesses exemplos hipotéticos, essas condutas podem se manifestar em um único ato, todavia, não deixam de caracterizar o assédio moral porque são condutas premeditadas e dirigidas como condão de maltratar e humilhar o trabalhador, violando a dignidade e direitos de personalidade do empregado.

Sendo assim, não se pode generalizar que uma conduta isolada não seja considerada assédio moral, visto que, como foi dito acima, há conduta que causa tamanho desastre, não podendo ficar impune.

3 DAS PROVAS DO ASSÉDIO MORAL

Para o reconhecimento pelo juiz dos efeitos jurídicos do assédio moral, é necessário demonstrá-lo através das provas. Estas são indiscutivelmente importantes em qualquer questão judicial.

O termo prova tem origem do latim *proba*, de *probare*, que significa comprovar a veracidade de uma alegação ou de um fato. Nesse sentido, é importante mencionar as palavras de Renato Saraiva (2010, p. 328):

No processo de cognição, para que o magistrado possa formar o seu convencimento sobre os fatos controvertidos e proferir a sentença, é fundamental que seja realizada a colheita das provas necessárias ao livre convencimento do julgador acerca dos fatos ocorridos na causa. Prova, no âmbito do direito processual, é o meio utilizado para a demonstração no processo, da veracidade dos fatos controvertidos.

Assim, o julgador necessita de provas para poder formar seu convencimento acerca da questão que lhe é trazida e proferir a sentença. É baseado nas provas que o juiz fundamenta sua decisão.

Misael Montenegro Filho (2005, p. 459) conceitua prova:

Não obstante o agito doutrinário, e cingindo as nossas considerações à sua importância e termos processuais, indicamos que em nosso sentir a prova refere-se à demonstração no processo judicial instaurado, pela parte a quem foi atribuído ônus correspondente, da veracidade do fato antes afirmado, garantindo-se, com isto, a procedência ou a improcedência da ação.

Na seara jurídica, é inquestionável a importância da prova para o convencimento do juiz, que se utiliza dela para averiguar coisas que aconteceram no passado e chegar a uma conclusão sabia.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento a prova tem como finalidade:

[...] transportar, para o processo judicial, a realidade externa dos fatos que geraram a demanda, traduzindo-os, para que possam ser conhecidos pelo juiz e para que sirvam de base para os debates entre as partes.

Como meio destinado a levar para o processo a reconstituição dos fatos, poderá ter falhas e não cumprir com exatidão esse fim, situação na qual haverá a verdade real (concreta) diferente da realidade formal (imaginária), e esta prevalecerá. De nada adianta ter ocorrido ou não um fato se não pode ser provado.

Desse modo, a importância da prova e da sua análise pelas partes e pelo seu juiz é fundamental para que o processo possa cumprir os seus fins. (NASCIMENTO. P. 614)

Dessa forma, para movimentar o Poder Judiciário, o autor da ação deve ter o mínimo de aporte probatório necessário para comprovar o direito buscado. Mesmo nos casos em que a lei estabelece a inversão do ônus da prova, o autor da ação deverá inicialmente demonstrar a verossimilhança de suas alegações.

Nesse sentido, para que o trabalhador seja indenizado por assédio moral ocorrido durante a jornada de trabalho, é necessário que apresente provas da conduta abusiva, dos danos e da relação de causalidade entre eles. Simples alegações sem conteúdo probante na peça vestibular não traz o condão de responsabilizar o autor do dano.

A vítima, na busca de ser indenizada pelos prejuízos psíquicos e físicos causados pelas atitudes hostis no ambiente laboral, pode se utilizar de diversos meios de prova, desde que lícitos.

Assim, em se tratando de assédio moral na seara trabalhista, de acordo com o NCPC, o autor pode se utilizar de prova documental, confissão, depoimento pessoal, testemunhal e, inclusive, prova pericial.

No entanto, em muitos casos, acontece que as vítimas, embora assediadas, não tenham essa percepção. Tal fato faz com que a vítima na hora de buscar o judiciário para punir o assediador não possua provas suficientes para ter seu direito reconhecido.

3.1. DOS TIPOS DE PROVA

Diferentemente do dano moral, para haver responsabilização do assediador moral, é necessário não somente a prova dos fatos, mas também o dano psíquico e físico (ZANETTI, 2014).

Dessa forma, quando alguém diz ser vítima de assédio moral, não bastam apenas simples alegações, necessário também comprovar os fatos.

A prova dos fatos pode ser feita livremente, admitindo-se todos os meios de provas em direito admissíveis, como: email, testemunhal, gravação telefônica entre as partes, desde que não realizada por terceiros, testemunhas e etc (ZANETTI, 2014).

Com relação aos meios de prova, o artigo 369 do NCPC autoriza a vítima utilizar todos os meios legais, previstos em lei, além de meios moralmente legítimos, isto é, provas atípicas, que não estão previstas legalmente. O artigo 5º, LVI da CF também dispõe que são admitidas no processo, todas as provas obtidas por meio lícito. Dessa forma, o artigo 369 do NCPC vem reforçar esse entendimento, dispondo que podem ser usados como prova, todos os meios legais, como também os moralmente legítimos, mesmo que não haja especificação no NCPC.

Os meios de provas previstos no NCPC são: depoimento pessoal, em que as partes comparecem em juízo para serem ouvidas; confissão, na qual a parte admite em juízo a verdade de um fato; exibição de documento ou coisa, em que o juiz ordena a exibição do mesmo; prova documental, que é todo o aporte de documentos que compõem o corpo probatório do processo; prova testemunhal, aquela em que testemunhas serão ouvidas em juiz; prova pericial, realizada por meio de vistoria, exame ou avaliação feita por técnico e inspeção judicial realizada pelo próprio juiz da causa.

Além da prova dos fatos, a vítima também precisa trazer aos autos provas da degradação de sua saúde causada após a prática de condutas hostis por parte do assediador, podendo ela se utilizar atestados médicos, radiografias, consultas médicas, ou qualquer outro documento que comprove os danos a sua saúde psíquica ou física (ZANETTI, 2014).

Importante mencionar que, o atestado médico por si só não é prova suficiente do assédio, já que mesmo constatando problemas de saúde do

assediado, o médico não pode confirmar a existência de nexo de causalidade, ou seja, que os danos à saúde decorreram da relação de trabalho.

A ausência de prova fática tem levado diversos tribunais a não acolher o pedido da inicial e a julgar improcedente a ação de assédio moral.

Tem entendido nesse sentido diversos tribunais, a exemplo de:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO PRATICADO PELA EMPRESA. AUSÊNCIA DE PROVAS. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Não havendo prova do ato atentatório à dignidade do obreiro ou prova efetiva do sofrimento íntimo humano, relacionado à esfera moral, impõe-se negar provimento ao recurso, mantendo-se íntegra a decisão de primeiro grau que indeferiu o pedido de indenização formulado pelo reclamante. TRT – 14 região. Recurso ordinário. Processo nº 64420070021400 RO 00644.2007.002.14.00. Data de publicação DETRT14 n.061, de 07/04/2008. 1ª Turma. Relatora: Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria.

Também se vislumbra esse entendimento no julgado a seguir:

Indenizações por danos morais decorrentes de doença ocupacional e de assédio moral. Equiparação salarial. Ônus da prova. Diante da ausência de produção de provas capazes de amparar as alegações da petição inicial, cujo ônus pertencia à reclamante, nos termos do artigo 818 da CLT, há de ser mantido o juízo de improcedência da ação. (...)(Proc. N. RO 15771720105040231 RS 0001577-17.2010.5.04.0231- TRT -4 região- Relatora Denise Pacheco- 15/05/2012).

Vale destacar que não são requisitos para responsabilizar o assediador que os atos hostis sejam públicos, bastando apenas a prova que eles existiram, que poderá ser feita, por exemplo, por meio de e-mails (ZANETTI, 2014).

Infelizmente, muitas vezes, por falta de conhecimento, pessoas passam diariamente por constrangimentos, mas não conseguem perceber que estão sofrendo assédio moral, não guardando as provas suficientes para buscar a responsabilização do assediador. Provas essas que serão necessárias futuramente, caso a vítima decida buscar o judiciário para ter seus danos ressarcidos pelo agressor.

3.2 DO ÔNUS DA PROVA

Como foi visto anteriormente, o assédio moral não se iguala ao dano moral, em virtude da necessidade da vítima provar não apenas os fatos, mas também o prejuízo psíquico e físico ocasionados pela conduta abusiva do empregador.

Assim, os fatos alegados pela vítima devem ser provados, não bastando apenas afirmações de prática de atos hostis. É por meio dos fatos que o trabalhador prova o descumprimento por parte do empregador da garantia a segurança e saúde.

No decorrer de um processo judicial, as partes, geralmente, tem uma gama de ônus processuais, em especial, o ônus da prova.

O ônus da prova não é uma faculdade, mas sim um dever daquele que alega os fatos. Sem a prova das alegações, o autor da demanda corre o risco de ter seu direito negado.

No Código de Processo civil, encontramos a base legal sobre o ônus da prova. O art. 373, *in verbis*, assim dispõe:

Art. 333: O ônus da prova incube:

I- ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II- ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor

Neste sentido, com relação ao assédio moral, por ser um fato constitutivo de direito do trabalhador, cabe a este o ônus probante, nos termos do artigo. 818, da CLT:

Art. 818: A prova das alegações incube a parte que as fizer.

Sobre as regras do ônus probatório, importante mencionar os ensinamentos de Fredie Didier Jr (2006, p. 518):

A expressão “ônus da prova” sintetiza o problema de se saber

quem responderá pela ausência de prova de determinado fato. Não se trata de regras que distribuem tarefas processuais; as regras de ônus da prova ajudam o magistrado na hora de decidir, quando não houver prova do fato que tem de ser examinado. Trata-se, pois, de regras de julgamento e de aplicação subsidiária, porquanto somente incidam se não houver prova do fato probando, que se reputa como não ocorrido.

Dessa forma, a falta de prova do fato constitutivo do direito da vítima do assédio, traz consigo o indeferimento do pleito indenizatório. Nesse sentido, tem decidido os diversos tribunais brasileiros:

ASSÉDIO MORAL NÃO-CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não restando provado, por parte da reclamante, o alegado assédio moral, correta a sentença ao não deferir a pleiteada indenização correspondente.
(TRT 7ª Região –RO 0001721-79.2010.5.07.0013–2ª Turma –Relator PAULO RÉGIS MACHADO BOTELHO–DEJT 14.11.2011)

3.3 DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

Como foi analisado anteriormente, em regra, o ônus da prova cabe à parte que alega.

Entretanto, atualmente, a doutrina e jurisprudência vêm, progressivamente, interpretando de forma diferente a regras de distribuição do ônus da prova entre as partes da demanda, admitindo em certos casos a inversão do ônus da prova.

Dessa forma, o ônus da prova que inicialmente era encargo do trabalhador que entra com a demanda judicial, é transferido ao empregador, como forma de proteger a parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Nas palavras de Renato Saraiva

[...] poderá o magistrado trabalhista, considerando a hipossuficiência do empregado, determinar, caso não existam outras provas nos autos suficientes à formação do convencimento acerca dos fatos alegados pelas partes, a inversão do ônus da prova. (SARAIVA, P. 335)

Para o assediado moralmente, é dificultoso provar o nexo causal entre o dano e a conduta do assediador, de forma que atos de terror psicológico devem ser analisados conjuntamente para configurar o assédio moral.

Devido a grande dificuldade de provar os danos à saúde da vítima de assédio moral, os doutrinadores defendem a inversão do ônus da prova, desde que verossímeis as alegações trazidas nos autos.

3.4 DA DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA NO NOVO CPC

O NCPC trouxe bastantes inovações na seara processual, dentre elas a aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova positivada no art. 373, § 1º do Novo Código. O ônus da prova fica incumbido a quem tem mais condições de produzi-la, considerando as circunstâncias dos fatos no caso concreto (ALVIM, 2015).

A referida teoria vem prevista no art. 373, par. 1º do NCPC assim:

Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do *caput* ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído”

Dessa forma, é analisando o caso concreto que o magistrado decidirá sobre a aplicação da distribuição dinâmica do ônus da prova, ressalvado a necessidade de fundamentação específica da decisão judicial acerca do tema.

Sobre o assunto, discorre Antonio Janyr Dall’Agnol Jr:

Pela teoria da distribuição dinâmica dos ônus probatórios, portanto, (a) inaceitável o estabelecimento prévio e abstrato do encargo; (b) ignorável é a posição da parte no processo; (c) e desconsiderável se

mostra a distinção já tradicional entre fatos constitutivos, extintivos etc. Relevam, isto sim, (a) o caso em sua concretude e (b) a natureza do fato a provar - imputando-se o encargo àquela das partes que, pelas circunstâncias reais, se encontra em melhor condição de fazê-lo.

Assim, pelo que foi exposto, ficou claro que são as circunstâncias de cada caso concreto que imputará quem se encontra em melhor condição para arcar com o ônus da prova.

3.5 DOS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho é uma questão de saúde pública, podendo provocar danos à saúde da vítima, sendo considerada, assim, uma doença de trabalho, equiparada a acidente de trabalho, na forma do art. 20 da Lei n. 8.213, de 1991.

É uma prática que não atinge somente a vítima, mas também as pessoas que com ela convive, a sociedade e o estado. São inúmeras as consequências negativas causadas por sua prática.

O trabalhador empregado é o principal atingido, como discorre Maria Aparecida Alkimin (2013 ps. 82-83):

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atividade dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequência a sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, levando a degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial Isto porque poderá reduzir a situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento de sequelas a saúde causadas pela conduta assediante.

Assim, para a vítima, os danos são desastrosos, atingindo a sua saúde psíquica ou física, trazendo a ela a necessidade de buscar ajuda médica para a melhoria da sua saúde.

Inicialmente os efeitos causados na vítima são estresse, ansiedade, depressão, com possibilidade, em casos de extremidade, ao estresse pós-traumático (HIRIGOYEN, 2002).

A família do assediado também acaba por sofrer, já que geralmente ela não está preparada para uma diminuição da capacidade de consumo derivada da perda do emprego.

Para o assediador, as consequências se dão através na esfera trabalhista, civil e penal. As consequências pecuniárias diretas (absteísmo, queda na produtividade e rotatividade) e a possível rescisão indireta do contrato de trabalho (NOGUEIRA, 2015).

Quando a vítima começa a sentir os efeitos danosos do assédio moral na sua saúde, ela tende a se ausentar frequentemente do trabalho mediante a apresentação de atestados que deixam claro os danos psicofísicos sofridos.

Esses efeitos tendem ainda serem piores quando o empregado é especializado na sua atividade, por ser mais difícil a empresa providenciar a sua substituição.

Sob o ponto de vista econômico, o assédio moral traz consequências negativas para a empresa, que sofre prejuízos como a baixa produtividade advinda desse fato, absenteísmo, diminuição da qualidade do produto ou serviço, falta de motivação, entre outras (NIGUEIRA, 2015).

Assim, a empresa acaba por ter sua produção afetada nos quesitos de quantidade e qualidade devido aos efeitos negativos do assédio na saúde do trabalhador.

A vítima ao ter seus direitos da personalidade atingidos pela prática do assédio mora contra ela tem direito a reparação por dano moral sofrido (NOGUEIRA, 2015).

Dessa forma, empresa sofre prejuízos em seu patrimônio devido a sua responsabilização por condenações de danos morais e materiais provocados a vitimas de assédio moral por causa de seus prepostos ou empregados. Os danos morais são devidos pelo desrespeito aos direitos da personalidade do assediado, ao passo que, os danos materiais podem ser divididos em danos emergentes

provocados a vítima (por exemplo, despesas com medicamentos) e em lucros cessantes.

A sociedade sofre consequências negativas, pois a diminuição do número de consumidores em potencial para produto e serviços traz como consequência a queda de arrecadação de tributos e a redução da capacidade do Estado dispor de serviços públicos e investir em infraestrutura. Nesse sentido, pontua NOGUEIRA (2015, P. 63):

O assédio moral é fonte direta de diversos maléficos sobre a saúde psicofísica do empregado. Sendo assim, como fonte geradora de doenças para o trabalhador que afetam a sua dignidade e o afastam do ambiente de trabalho, produz relevantes efeitos previdenciários.

Também se percebe reflexos do assédio moral no ambiente previdenciário, já que o *mobbing*, ao causar danos à saúde psíquica e física da vítima, eleva a demanda por benefícios previdenciários arcados pelo Instituto Nacional do Seguro-INSS. Dessa forma, termina por sobrecarregar a previdência social com pedidos e mais pedidos de auxílio-doença previdenciário.

Portanto, a prática odiosa do assédio moral deve ser repudiada por toda a sociedade e Estado, pois através dessa pratica pode-se perceber reflexos negativos em vários setores sociais.

4. A ÉTICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO

O mundo globalizado trouxe não somente aspectos positivos, como também negativos que influenciaram de forma significativa o mercado de trabalho. Com o mundo crescendo de forma globalizada, e o mercado cada vez mais competitivo e exigente, não é raro a busca pela produção refletir nas relações entre os colegas de trabalho. Entretanto, tanto os trabalhadores quanto os seus chefes não devem deixar os reflexos negativos permearem o ambiente laboral e causarem situações constrangedoras.

O individualismo causa enfraquecimento do trabalho em equipe e cria atritos, não somente entre chefias e subordinados, como também entre os próprios subordinados, já que a empresa cresce não só pela colaboração de apenas um trabalhador, mas de toda equipe (MAIA, 2008).

A gritante busca pelo sucesso, o egoísmo, a falta de companheirismo, faz do trabalhador um lutador cruel, que, sem pensar nas necessidades dos seus colegas, manipula situações por meio do assédio moral. Esses atritos surgidos pela busca de quem tem destaque maior na empresa termina por criar conflitos que repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com graves interferências na sua qualidade de vida, criando desajustes sociais e transtornos psicológicos. Há relatos de graves doenças psicológicas, dentre elas a depressão.

4.1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Importante fazer um breve histórico a respeito da evolução da ética na história para entendermos melhor o seu conceito atual, que sofreu mudanças severas desde a antiguidade até os tempos atuais.

As reflexões éticas das questões relativas a valores se originaram na Grécia antiga e tinham um caráter público. Os gregos acreditavam que a consciência moral (individual) era quem ditava os juízos sobre bem e justiça, entretanto, eram decididos livre e racionalmente em praça pública (SENAC.DN,1997).

Assim, o mundo ético era aquele que detinha racionalidade e liberdade, que se realizam perfeitamente na pólis. O comportamento ético só é realizável quando livre de qualquer constrangimento e determinação.

Após algum tempo, na idade média, os princípios da ética antiga passam por grandes mudanças, em função do poder exigido pela igreja. Para SENAC.DN (1997, p. 59):

A nova classe em ascensão tem como características as virtudes de laboriosidade, honradez, puritanismo, amor à pátria e a liberdade, em contraposição aos vícios da aristocracia – desprezo ao trabalho, ociosidade, libertinagem.

Dessa forma, o trabalho passou a ser visto não somente sob o ponto de vista econômico, mas também como uma necessidade psicológica da humanidade, já que atua na inserção do indivíduo em sociedade.

Baseado no papel atribuído a atividade humana, a sociedade moderna desenvolve a ética no trabalho, nos dizeres de SENAC.DN (1997, p. 24):

A ética no trabalho consiste em entender essa atividade – o trabalho – como fator fundamental à construção da identidade e da realização pessoal e ao estabelecimento de uma ordem moral, onde prevaleçam relações fundadas na dignidade, na liberdade e na igualdade entre homens.

Nesse sentido, a ética ganhou novo espaço na relação trabalhista, que passou a ser baseada em princípios como dignidade da pessoa humana, liberdade e igualdade.

4.2 DA ÉTICA NA EMPRESA

A globalização da economia trouxe consigo o surgimento de um processo de produção flexível, em que as vagas de empregos são preenchidas por os candidatos mais qualificados (SENAC.DN, 1997).

Sendo assim, a livre concorrência, a antiética e a busca incessante de obreiros especializados e competentes transformou a vida dos trabalhadores em uma luta diária pela sobrevivência, passando a conviver com a dramática valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho.

A reflexão sobre a dimensão ética na empresa mostra que a organização empresarial não tem apenas compromisso de ordem interna, mas também de ordem externa, social. O exemplo de interesse exclusivo da empresa tem-se o lucro. Sem dúvida, interesse propriamente legítimo (SENAC.DN, 1997).

4.2.1 Da responsabilidade e do compromisso com a comunidade

O compromisso das organizações empresariais extrapolam seus limites internos, para se comprometer com problemas mais gerais que atingem a sociedade. Para SENAC.DN (1997, p. 59):

A ética da dignidade da pessoa humana impedirá a empresa de fazer qualquer tipo de discriminação por uma visão preconceituosa de raça ou de sexo. Atuando com base no valor da dignidade da pessoa, a empresa não definirá, por exemplo, uma política salarial fundamentada nessas diferenças. A questão do assédio moral será também uma preocupação sua.

Dessa forma, o compromisso das organizações empresariais ultrapassa as relações entre empregado-empregador para abranger questões relacionadas a sexo, raça, distribuição de renda, meio ambiente, etc.

O compromisso da empresa com sociedade fica demonstrando no seu engajamento nos programas culturais, filantrópicos de interesse social e nos projetos de preservação ambiental (SENAC.DN, 1997).

4.2.2 Compromissos e responsabilidades do administrador

Um fator importante é a concepção de trabalho proposta pela empresa. SENAC.DN (1997, p. 61) aduz que:

O trabalho pode ser visto como lugar de auto-realização do homem, extensão de sua personalidade, espaço de criatividade, onde ele fala de si, mostra-se diante do seu grupo social, expressa sua identidade, presta um serviço social e contribui para o bem comum. Mas também pode ser encarado como uma maldição, lugar de tortura, suportado pela necessidade do salário no final do mês.

Dessa forma, a empresa que estimula os seus empregados à valorização do trabalho possui uma cultura muito mais positiva e estimulante.

Com relação à questão salarial, a postura ética das empresas consiste na implantação de cargos e salários por ser um instrumento que permite uma decisão mais justa sobre todos os envolvidos com os trabalhos na empresa. A justiça na compensação dos obreiros contribui para melhoria do desempenho (SENAC.DN, 1997).

Outro aspecto importante a ser citado é a qualificação profissional. Sobre o assunto, discorre SENAC.DN, (1997, p. 65):

A política de recursos humanos nas empresas, habitualmente desenvolvida com vistas à formação para o desenvolvimento de habilidades específicas de uma ocupação, hoje se mostra preocupada em oferecer educações gerais e mais abrangentes aos trabalhadores.

Assim, a questão de qualificação profissional mostra-se necessária no cenário econômico atual.

Por fim, a posição ética relacionada ao trabalhador é esmiuçada por SENAC.DN (1997, p. 66):

Para um exercício profissional ético não basta, entretanto, apenas a competência técnica. É fundamental o estabelecimento de relações de confiabilidade entre o trabalhador e a gerência e também entre ele e seus pares.

O trabalhador tem que assumir suas atividades de forma competente e responsável, atendendo aos padrões de excelência que é esperado em cada contexto histórico.

A empresa que geralmente desrespeita os direitos dos seus trabalhadores, mantendo o hábito de enganar e não cumprir com sua palavra, além de menosprezar os seus clientes, jamais terá um corpo funcional ético e, conseqüentemente, sucesso no empreendimento. (SENAC.DN, 1997).

No trabalho a ética é baseada nas virtudes que devem ser exigidas e respeitadas no ambiente laboral, tanto entre colegas que ocupam os mesmos níveis hierárquicos como os que possuem hierarquia superior. O trabalho é exercido por pessoas que possuem dignidade própria, e no exercício de uma atividade laboral, é necessário o respeito a determinados valores, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Existem certas exigências éticas que não perdem validade, apesar de evoluírem no tempo, são fundamentais, tais como: honestidade, companheirismo, lealdade, prudência, humildade, entre outros.

Assim, uma empresa em que há a prática de assédio moral, seja entre subordinado e seu superior, seja entre colegas de trabalho, mostra que não segue os ditames dos princípios éticos. A falta de ética surge exatamente quando o superior usa o cargo que ocupa para denigrir a imagem do subordinado, ou quando, por exemplo, um colega de trabalho usa de meios fraudulentos para conseguir se destacar dentro de uma empresa, em detrimento dos demais colegas.

A ética é o reflexo da diferenciação do que é bom ou mal, correto ou incorreto, justo ou injusto, dessa forma, a ética profissional constitui um aglomerado de princípios que disciplinam a forma de agir do trabalhador ao exercer sua profissão. Essa reflexão sobre a forma de agir do ser humana é que caracteriza a Ética.

Pode-se concluir que a ética é o conjunto de normas morais, no qual o indivíduo deve observar no seu comportamento como profissional. Com o mundo crescendo de forma globalizada, e o mercado cada vez mais competitivo e exigente, não é raro a busca pela produção refletir nas relações entre os colegas de trabalho.

Entretanto, tanto os trabalhadores quanto os seus chefes não devem deixar reflexos negativos sobre o ambiente laboral e situações constrangedoras.

O despertar do homem na atualidade pela sua retidão de conduta, é uma importante e racional inclinação, pois o equilíbrio social só poderá ser consolado se ele construir, calcado nos princípios da ética e da moral, um caminho sólido e estável, onde cada um respeite os outros como a si mesmo (MENDONÇA, 2006).

É de suma importância que as empresas desenvolvam um Código de Ética a fim de estabelecerem normas e condutas a serem seguidas e respeitadas, atuando de acordo com seu conteúdo, o qual estabeleceria direitos, deveres, proibições, devendo passar por uma revisão, para que não se tornem obsoletos com o passar dos tempos. Pois, de acordo com Nalini (2008), adotar um Código de Ética é uma parcela de processo de se transformar o negócio em uma empresa cidadã, assim considerada aquela que reconhece a sua responsabilidade social e não recusa a participar, ativamente, da vida comunitária.

4.3 PRINCÍPIOS UTILIZADOS NA PROTEÇÃO JUDICIAL

O assédio moral infringe os direitos e dignidade do trabalhador. O art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, traz em seu bojo que, na falta de disposições legais e contratuais, as autoridades administrativas e judiciais devem se amparar para solucionar o litígio, através dos princípios gerais do direito. Apesar da pendência da lei expressa e específica sobre o assédio moral, nossa legislação aceita a aplicação de certos princípios, entre eles o a boa-fé, igualdade, da razoabilidade, busca da verdade real e proteção a dignidade do trabalhador.

Pela aplicação do princípio da boa-fé, as pessoas devem ter uma conduta leal, ética e honesta, cumprindo com as obrigações assumidas (GONÇALVES, 2007). A aplicação do princípio da razoabilidade consiste na atuação do trabalhador sempre de acordo com a razão. Ao empregador assiste o direito de transferir o empregado de função, alterar horário e local de trabalho, de forma discricionária, mas que não seja com o objetivo de causar-lhe prejuízos, principalmente em relação ao abuso de direito.

O princípio da igualdade, também conhecido como o princípio da isonomia, é essencial para o Direito do Trabalho. Busca o tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais. O fundamento mais elucidado desse princípio é o da proibição a discriminação injustificada. O art. 7º, XXX, da CF proíbe a discriminação na admissão e no salário, e o art. 5º da CLT reforça a proibição da discriminação por motivo de sexo. Como preza o art. 461 da CLT, há trabalho igual quando dois ou mais trabalhadores exercem a mesma função, ou seja, diariamente executam iguais tarefas: com igualdade na produção e perfeição técnica; com diferença no tempo de serviço não superior a 2 anos, na mesma empresa e mesma função. É necessário conhecer caso a caso, observando todas as condições. Assim, se o empregador retirar do empregado algum equipamento utilizado no serviço executado por ele e exigir que o mesmo continue produzindo da mesma forma, esta conduta caracteriza assédio moral.

A utilização do princípio da primazia da realidade destina-se a buscar a verdade real dos acontecimentos em detrimento do que demonstra os documentos formais, pois, diversas vezes, o empregado realiza função diferente da que foi contratado (BASILE, 2012).

Dessa forma, preponderam-se os fatos em relação à estrutura jurídica empregatícia. O que vale para o direito é a verdade real.

O princípio da proteção tem por objetivo amenizar as desigualdades entre as partes, motivo pela qual, abarcam os demais princípios que favorecem o trabalhador (BASILE, 2012). Na realidade essa determinação tem como finalidade proteger a parte presumidamente mais frágil da relação de trabalho, como vem disposto no art. 468, caput, da CLT que diz serem lícitas as alterações nos contratos de trabalho somente por mutuo consentimento e, ainda assim, se não resultar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. Dessa forma, o princípio da proteção orienta o interprete a fazer a escolha entre duas ou mais interpretações possíveis, aquela mais favorável ao trabalhador, desde que não vá de encontro à manifestação do legislador.

O princípio da dignidade do trabalhador é o mais afetado com o assédio moral. A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade humana como direito fundamental. A dignidade do trabalhador abrange não só o respeito e consideração

por parte do superior hierárquico, como também dos colegas de trabalho. Esse princípio protege o trabalhador de qualquer hostil de cunho degradante.

O trabalhador, ao ser exposto a situações desumanas que prejudicam sua saúde psíquica e física, é submetido a consequências severas que refletem em seu corpo e mente. A dignidade do trabalhador é uma característica inseparável do ser, de valor imensurável, não se restringindo à satisfação dos interesses capitalistas, como se o operário fosse uma coisa sem valor, devendo ser priorizada (RUFINO, 2006).

E, ainda, assegura a Carta Magna, no artigo 225 coadunado ao artigo 200, inciso VIII, que o meio ambiente do trabalho deve ser ecologicamente equilibrado, ou seja, o empregador tem a obrigação de assegurar ao empregado um ambiente de trabalho sadio, o que não acontece quando há ocorrência do assédio moral. Além disso, assevera a Carta Magna, em seu artigo 225 unido ao artigo 220, inciso VIII, que o ambiente de trabalho deve ser ecologicamente equilibrado, isto é, o trabalhador tem a obrigação de garantir ao empregado um ambiente de trabalho sadio, diferente do que acontece quando há registro de assédio moral.

Dessa forma, o trabalhador lesado por assédio moral, empregando esses princípios do direito do trabalho, como também o da proteção que garante a Constituição Federal, terá possibilidade de pleitear a indenização pelo dano pessoal sofrido.

4.4 DO DIREITO DA RESCISÃO INDIRETA

Além das citadas atitudes exemplificadas no presente trabalho que caracterizam o assédio moral e asseguram a despedida indireta, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no bojo do seu artigo 483, veio fortalecer, ao fazer previsão de possibilidade em razão do empregador descumprir as obrigações legais ou contratuais acordada entre as partes. As razões que provocam a justa causa do empregador trazida no artigo supracitado e que caracterizam o assédio moral são os seguintes:

- A imposição de serviços que extrapolam as suas forças, proibidos por lei, contraindo os bons costumes, ou alheios ao contrato (art.483, a). A expressão “força” abarca o sentido de força muscular, a capacidade para a tarefa e aptidão profissional. Além disso, não podem ser atividades defesas pela lei penal ou põe em risco a saúde do trabalhador ou a do próximo, ou trabalho contrário a moral pública, ou que ordene a realização de atividade além do que foi contratado;

- O rigor excessivo no trato pelo empregador ou por seus superiores hierárquico (art. 483, b). Ou seja, na aplicação de punições carente de razoabilidade, representado um excessiva perseguição ao empregado, ocorre uma razão para buscar a rescisão indireta;

- O perigo de mal considerável (art. 483, c), que ocorre quando a empresa não toma as devidas medidas para que o empregado exerça suas funções dentro das normas de higiene e segurança do trabalho, sendo o mesmo forçado a exercer suas tarefas dessa forma.

Dessa forma, considera-se a rescisão indireta o termino do contrato de trabalho a pedido do trabalhador tendo em vista justa causa que o atingiu e que foi realizada pelo empregador. Ao empregado é assegurado o direito de rescindir o contrato de trabalho e pleitear uma indenização em casos que caracterizam assédio moral.

4.5 DO DIREITO DO DANO MORAL

Os direitos da personalidade, a honra e a intimidade do trabalhador são atacadas diante do assédio moral. A vida humana não é somente uma reunião de elementos materiais. Fazem parte, igualmente, valores imateriais, como os morais. A moral individual resume a honra da pessoa, o bom nome, à boa fama, a reputação que fazem parte da vida humana como dimensão imaterial. Ela e seus componentes são características sem as quais a pessoa perde a sua significação (SILVA, 2003).

Considerando tudo que já foi estudado, é bastante claro o entendimento de que, a prática de assédio moral traz como consequência a responsabilização pelo dano provocado à vítima. De acordo com esse raciocínio, assevera o artigo 187, do Código Civil de 2002, que atua ilicitamente titular de direito que, ao exercê-lo, excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O empregador, sendo o titular do direito, responde pelo dano provocado a qualquer subordinado, independente do lugar que ocupe na escala hierárquica da

empresa. Seja o assédio moral vertical (descendente e ascendente), horizontal ou misto, a responsabilidade é objetiva e poderá ser solidária ao empregado.

O artigo 932 do Código Civil prevê que o empregador ou comitente é responsável pela reparação civil por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Ao empregador resta se valer do direito de regresso contra o praticante do assédio, já que todo aquele que reparar dano causado por outra pessoa, poderá reaver o que pagou reembolsando-se da soma indenizatória de que se despendeu.

O assédio moral coloca em perigo a saúde física e psíquica da vítima, sendo necessária uma indenização de acordo a gravidade do dano. A fim de requerer essa indenização, é muito importante a realização de uma perícia feita por um psiquiatra ou um outro especialista, que servirá de auxílio ao magistrado, pois apresentará um laudo técnico comprovando o dano psíquico-emocional sofrido pelo assediado. Também cabe ao empregado provar o dano moral, utilizando-se dos meios de provas que justifiquem o assédio moral, como por exemplo, as cópias autênticas de atestados médicos que registrem problemas físicos ou psicológicos relacionados às condições de trabalho; e-mails ou cartas com conteúdo ofensivo do agressor; a elaboração de boletim de ocorrência contra o agressor.

Consoante o artigo 818 da CLT, a prova da ocorrência do dano moral cabe a quem fizer a alegação. No entendimento de que a prova deverá ser feita por quem alega, decidiu a 2ª Turma do TRT da 5ª Região, in veda ocorrência rbis:

ASSÉDIO MORAL. ASSÉDIO COMPROVADO. PROCEDÊNCIA DA REPARAÇÃO CIVIL. Cabe ao postulante o ônus de provar a prática de assédio moral, mediante ilícito praticado pelos superiores hierárquicos, eis que fato constitutivo do direito alegado, artigos [818](#) da [CLT](#) e [333, I](#), do [CPC](#). Havendo prova cabal da discriminação, procede a indenização almejada. Número do processo: 0000252-52.2014.5.05.0194 (BA) Juiz: RENATO MÁRIO BORGES SIMÕES. Data de Publicação: 24/07/2015. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

No que se referem ao valor do dano moral, certos autores defendem que deve ser ilíquida, ficando a cargo do magistrado, o qual irá fixá-la, segundo a gravidade do fato, a capacidade econômica do ofensor e a capacidade de

entendimento da vítima. Entretanto, a vítima não é impedida a estabelecer um valor pecuniário ao dano moral pelo dano sofrido.

Neste sentido a seguinte jurisprudência:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. **DANOS MORAIS**. QUANTIAS **FIXADA** COM RAZOABILIDADE. REVISÃO PELO STJ. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N. 7 DESTA CORTE SUPERIOR. 1. É pacífico que o Superior Tribunal de Justiça só pode rever o **quantum indenizatório fixado** a **títulos de danos morais** em ações de responsabilidade civil quando configurada situação de anormalidade nos valores, para menos ou para mais. Essa conclusão é pacífica neste Tribunal. Precedentes. 2. No caso em tela, o valor **fixado** a **título de danos morais** não é explicitamente desarrazoado (R\$10.000,00 para a queda em bueiro com consequência psicofísicas). 3. A quantia estipulada atende aos critérios de justiça e razoabilidade. Portanto, reformar a decisão da origem esbarraria no óbice da Súmula n. 7 desta Corte Superior. 4. Agravo regimental não provido. (AgRg no Ag 1153713 RJ 2009/0023055-3. Data de Publicação: 24/07/2015. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

4.6 DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA A RESPEITO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma triste realidade vivenciada pelo mundo globalizado, contanto com vários registros diante do judiciário trabalhista, e também, permanecendo latente tema de objeto de estudo em muitos países.

Entretanto, a legislação positivada brasileira ainda é muito aquém nos critérios que constituem assédio moral. Não existe uma legislação pátria unificada a fim de expelir toda prática de violência moral nas empresas, isto é, não existe lei federal versando sobre o tema.

A forma positivada dessas formas de repressão é encontrada apenas de forma bastante acanhada em leis estaduais e municipais, e mesmo assim, é aplicável somente ao funcionalismo público, nada tratando sobre o assédio moral ocorrido em empresas privadas.

O município pioneiro a criar uma lei tratando do assédio moral no ambiente de trabalho foi o de Itacemópolis, localizado no interior de São Paulo. A Lei municipal nº 1.163, de 24 de Abril de 2000, traz em seus dispositivos penas aplicáveis aos agentes que praticarem assédio moral nas dependências da administração pública municipais direito por servidores públicos municipais.

Seguidamente veio o Município de Rio de Janeiro com sua primeira legislação estadual tratando do assédio moral, que, mais detalhadamente, regulou a definição e punição do assédio moral na Administração Pública estadual.

Há vários projetos de lei em tramitação tratando acerca do assédio moral, tais como Ceará, Pernambuco, entre outros.

Em diversos estados e Municípios encontram-se projetos de lei em tramitação tratando sobre o assédio moral no trabalho. No entanto, esses projetos nada dispõem sobre essa pratica abusiva no setor privado.

4.7 JURISPRUDÊNCIAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

Necessário analisar o entendimento do juiz em relação ao assédio moral, uma vez que não existe lei específica e o magistrado se utiliza da analogia e de sua experiência ao longo da sua carreira, para verificar se houve ou não o dano.

No Supremo Tribunal de Justiça, a 3ª Turma, tendo como Relator Ricardo Vilas Bôas Cueva, que decidiu:

RECURSO ESPECIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DIREITO À IMAGEM. ATLETA. UTILIZAÇÃO SEM AUTORIZAÇÃO PARA PROMOÇÃO DE EVENTO. VIOLAÇÃO DE DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS. NÃO CABIMENTO. AUSÊNCIA DE FINS LUCRATIVOS. IRRELEVÂNCIA. DANO MORAL. PROVA. DESNECESSIDADE. PRECEDENTES. DOUTRINA.

1. Compete ao Superior Tribunal de Justiça, em sede de recurso especial, a análise da interpretação da legislação federal, motivo pelo qual se revela inviável invocar, nesta seara, a violação de

dispositivos constitucionais, porquanto matéria afeta à competência do STF (art. 102, inciso III, da Carta Magna).

2. A obrigação da reparação pelo uso não autorizado de imagem decorre do próprio uso indevido do direito personalíssimo e não é afastada pelo caráter não lucrativo do evento ao qual a imagem é associada.

3. Para a configuração do dano moral pelo uso não autorizado de imagem não é necessária a demonstração de prejuízo, pois o dano se apresenta *in re ipsa*.

4. Recurso especial parcialmente conhecido e, nessa parte, parcialmente provido. (Proc. N. REsp 299832 RJ 2001/0004159-0 – STJ – 3ª Turma- Relator Ricardo Villas Bôas Cueva- DJe 27/02/2013).

Restou evidente que não foi necessária prova para demonstrar o dano moral sofrido, por se tratar de dano *in re ipsa*.

A seguinte ementa feita pelo Relator Luiz Philippe Vieira de Melo da 7ª Turma do TST, descreve as características do dano moral, nos seguintes termos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL.

O Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático-probatório dos autos, concluiu, com base na prova testemunhal, que o reclamante foi vítima de assédio moral por seu superior hierárquico, o qual lhe direcionava tratamento diferenciado, humilhante, com piadas sobre a sua sexualidade, submetendo-o a constrangimentos e situações ofensivas. Na forma como posto, as alegações da reclamada de que tais fatos jamais ocorreram vão de encontro à conclusão exarada pela Corte de origem, remetendo a solução da controvérsia ao reexame dos fatos e provas dos autos, procedimento vedado em sede recursal extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (Proc. N. AIRR 13664220125030100 – TST- Relator Luiz Philippe Vieira de Melo – DEJT 07/08/2015).

Nesse sentido, o juiz chegou à conclusão da prática do assédio moral baseado em prova testemunhal, vislumbrando a dificuldade que existe em colher provas documental, que, muitas vezes faz das vítimas reféns de testemunha.

Na decisão abaixo o relator utiliza os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro, para determinar o direito da vítima ao dano moral:

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. MANUTENÇÃO. A testemunha do autor, Sr. Sivaldo dos Santos Nolasco, afirmou, em depoimento, que o reclamante passou a sofrer indiferença por parte de seu subordinado, inclusive disse que o autor era chamado constantemente para a sala do supervisor com o intuito de informar quem era "o cabeça" do movimento que pretendia reivindicar melhoria salarial para a classe dos empregados da empresa. Desta forma, verifica-se que houve por parte do recorrente certa pressão sobre o obreiro, para que este indicasse "o cabeça" do movimento, o que enseja um abuso de direito por parte do recorrente sujeito a indenização por assédio moral, nos termos previstos nos arts. 186 e 187 do CCB. Por outro lado, o valor da indenização tem que ser justo e razoável, de modo a satisfazer o quanto possível a vítima, bem como penalizar e intimidar o agressor para que não torne a repetir o ato, sem, contudo, promover enriquecimento ou empobrecimento repentinos. Recurso patronal parcialmente provido. (Proc. n. 00056-2005-007-19-00-8 RO – Tribunal Pleno do TRT da 19ª Região – Relator Severino Rodrigues - DOE AL 30/03/2007)

O caso acima questionado trata-se do assédio moral vertical, em que o supervisor pressiona psicologicamente o trabalhador a delatar companheiros de trabalho.

O Relator João Pedro Silvestrin do TST reconhece a existência do dano e cita a presença dos requisitos existentes no caso:

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL
 - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas , com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa , e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora . A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA
 - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido. (Proc. N. RR 11655420135090001 – TST- Relator João Pedro Silvestrin- DEJT 06/03/2015).

No caso citado, ocorre muito em empresas privadas que pressionam seus funcionários através de palavras de baixo calão para atingirem metas, que, muitas vezes, são desumanas. Sem dúvida, a pressão psicológica de atingir metas sob pena de perder o emprego causa ao empregado sentimentos de angústia, tristeza, preocupação, entre outros.

Com relação ao reconhecimento da rescisão indireta, temos vários julgados, a exemplo do descrito abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - ASSÉDIO MORAL

- RESCISÃO INDIRETA Registra a Corte Regional: "Evidente o tratamento desrespeitoso e discriminatório reservado à reclamante, ofensivo à dignidade da pessoa humana da trabalhadora, revelando um desvalor pelo trabalho prestado pela obreira e ofendendo a honra e a imagem da Autora, bens tutelados pela Constituição Federal. Tal fato constitui falta grave que autoriza a rescisão oblíqua do vínculo empregatício. Descabe falar em falta de imediatidade, pois as irregularidades foram praticadas ao longo de todo o contrato de trabalho. Dessa forma, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e da mesma forma o dano moral experimentado.". Entendimento diverso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO A instância ordinária, ao fixar o quantum indenizatório, pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (Proc. N. AIRR 111806020135030030 – TST 8ª Turma- Reator João Pedro Silvestrini- DEJT 04/05/2015).

Destaca-se que nem todo juiz acolhe a alegação de assédio moral, tenho em vista que há casos em que não fica caracterizado o dano, vejamos o que decidiu a Relatora Giselle Bondim Lopes Ribeiro:

ASSÉDIO MORAL NÃO DEMONSTRADO.

Em que pese a prova produzida no que concerne à atuação dos operadores de caixa e ao cumprimento de metas, não se observou abusividade ou ocorrência de constrangimentos e penalidades a justificar o reconhecimento de que a Ré assediava moralmente seus funcionários - nem especificamente a Autora - e, em consequência, a justificar a procedência do pedido de indenização por assédio moral. (Proc. N. RO 16144920105010321 – TRT 1ª REGIÃO- Nona turma -Relatora Giselle Bondim Lopes Ribeiro- 04/09/2012).

Embora haja uma busca na proteção do trabalhador, não são todas as práticas ocorridas no ambiente laboral que serão automaticamente consideradas assédio moral. O simples cumprimento de metas por si só não será considerado abuso se não estiver entrelaçado em outras práticas que atentem contra a dignidade do trabalhador e a sua honra.

No mesmo sentido, tem entendido o Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, que decidiu:

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO.

O quadro fático delimitado pela Corte regional, que não pode ser revolido nesta fase recursal extraordinária, informa que o reclamante não obteve êxito em comprovar a ocorrência de assédio moral capaz de ensejar a reparação por dano moral. A moldura fática constante do acórdão recorrido noticia que a testemunha arrolada pelo autor não presenciou os fatos por ele narrados. Dessa forma, para atingir conclusão diversa da adotada no acórdão regional seria necessário o reexame dos fatos e provas dos autos, procedimento vedado em sede recursal extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. Proc. N. RR 807182011500013- TST 7ª Turma- Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho- DJ 16/10/2015).

Uma vez que a prova do assédio moral deve ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano, muitos juízes não acatam o que foi declarado pelo autor da ação, tendo em vista a não configuração da agressão sofrida. Na decisão seguinte o magistrado não proveu a demanda pela precariedade da prova da ofensa moral, optou, assim, pela improcedência:

JUSTA CAUSA. COMETIMENTO DE FALTA GRAVE. ÔNUS DA PROVA. AUSÊNCIA DE PROVAS. A ocorrência de falta do empregado que justifique a resolução do contrato de trabalho deve ser comprovada pelo empregador, a quem cabe o ônus da prova, a teor do art. 818 da CLT, c/c art. 333, I e II, do CPC. Da análise do conjunto probatório produzido nos autos, conclui-se que a empresa não se desvencilhou do ônus de demonstrar cabalmente os fatos narrados em contestação. Recurso a que se

nega provimento. ESTABILIDADE GESTANTE. A reclamação trabalhista foi protocolizada em 08.06.2007 e a demissão ocorreu em 26.03.2007. Estando a Reclamante já grávida de oito meses, quando da demissão, o único fato pelo qual a empresa pretende isentar-se do pagamento da indenização é a alegada prática de justa causa. Extrai-se da norma contida no art. 10, II, 'b', do ADCT, que o fato gerador da estabilidade provisória é a confirmação da gravidez, vez que, antes disso, goza o Empregador de seu direito potestativo de dispensar a Empregada, sem justa causa. Restou incontroverso no feito que o contrato de trabalho foi rescindido por iniciativa do empregador em 26.03.2007, com base em justa causa não demonstrada nos autos posteriormente, tendo a Reclamante juntado Atestado Médico, firmado em 12.04.2007, comunicando que naquela data a obreira contava com cerca de 32 semanas de gestação. Assim, embora a confirmação da gravidez por atestado médico tenha ocorrido após a dispensa, ante o adiantado estado da gravidez quando da dispensa, tal fato era notório, razão pela qual faz jus à indenização do período da estabilidade provisória. Recurso a que se nega provimento. DANO MORAL. INQUÉRITO ADMINISTRATIVO E DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. INEXISTÊNCIA. Para responsabilizar o empregador pela prática de ato passível de gerar indenização por dano moral, imperativa a comprovação da existência do ato ofensor e do dano, bem como do nexos causal entre referido ato e o dano experimentado pela parte ofendida. Inexistindo tal demonstrativo, descabe a indenização perseguida. Frise-se que a simples apuração por parte da Reclamada, mediante inquérito administrativo interno, da responsabilidade dos fatos narrados por terceiros, por si só, atos atentatórios ao seu patrimônio moral que possam ser classificados como sendo de assédio moral e que devessem, portanto, ser reparados monetariamente. Registre-se, ainda, que a despedida por justa causa está autorizada pela legislação trabalhista, não importando sua aplicação por parte da empregadora em violação que atraia a indenização por dano moral. Recurso a que se nega provimento, no particular. (TRT23. RO - 00729.2007.002.23.00-8.

Publicado em: 18/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA
LEILA CALVO)

Assim, pelos exemplos supramencionados pôde-se observar que o assédio moral no ambiente do trabalho já é um velho conhecido nos diversos tribunais brasileiros, visto a vasta jurisprudência a respeito. Julgados procedentes e improcedentes, a depender das circunstancia de cada caso concreto.

Vale ressaltar que a prática de assédio no trabalho mostra-se difundida e reconhecida na sociedade, mas nem sempre aceito pelos magistrados, tendo em vista a carência de provas.

5 CONCLUSÃO

A prática do assédio moral nas relações de trabalho não é novidade, tendo, inclusive, em época remota, sido aceita em sociedade. Atualmente essa prática é repudiada, sendo que muitos estudiosos lutam bravamente a fim de retirar essa conduta nociva à integridade física e psíquica do trabalhador. Observando a jurisprudência, há se reconhecer o importante esforço dos tribunais no sentido de identificar essa maneira de abuso do trabalhador de promover a prestação jurisdicional sob aspectos já abordados na esfera do Direito Constitucional, Direito Civil e Direito do Trabalho.

Observou-se que o assédio moral compreende atitudes constrangedoras que atentam contra a dignidade humana do trabalhador, gerando reações como a repreensão em público, a divulgação de boatos maldosos, o rebaixamento injustificável de função, a retirada ou mudanças bruscas das tarefas, as ameaças constantes de dispensa, críticas incessantes e maliciosas sobre o desempenho das atividades, a imposição de metas inatingíveis, com intenção de destruir a dignidade do obreiro, o qual se torna desmotivado para produzir, uma vez que deveria exercer suas atividades com prazer. A psicoviolência coloca o trabalhador a situações desumanas que degradam seu corpo e sua alma na forma das mais diversas enfermidades e, assim, deve ser visto como um desrespeito ao direito à saúde, constitucionalmente consagrado.

O clima de desrespeito criado pelo assediante torna desequilibrada a esfera laboral, haja vista que deveria ser um ambiente sadio e tranqüilo, como é previsto pela Constituição Federativa Brasileira. Por sua vez, no âmbito trabalhista, a coação moral tem sido compreendida como motivo para a rescisão indireta, pois buscar a permanência no ambiente hostil é, antes de tudo, ter de escolher entre o direito ao emprego e à integridade moral.

A vítima deve estar atenta quanto à questão da prova do assédio moral perante os tribunais, já que, em se tratando de uma violência astuta e disfarçada, no mais das vezes, o trabalhador se depara com a dificuldade de comprovar plenamente o acometimento da lesão. Dessa forma, é de suma importância que a vítima guarde todas as provas necessárias para o reconhecimento do seu direito a

uma indenização pelo dano sofrido em virtude da prática odiosa do assédio moral por parte do assediador.

Evidenciou-se que o assédio moral provoca danos gravíssimos não apenas na vítima, mas também na própria sociedade que termina por custear seus efeitos previdenciários. Vários setores são prejudicados por essa prática abusiva, e exemplo do econômico, em que o trabalhador faz girar.

Percebeu-se a importância de constituir uma empresa com ditames éticos, em que há respeito à dignidade humana do trabalhador. A ética nas relações entre empresa-empregado e entre empresa-cliente é um fator preponderante no sucesso do empreendimento.

Também ressaltou a importância da implantação dentro da empresa de um Código de Ética, com a finalidade de estabelecer normas e condutas a serem respeitadas.

Notou-se que a atual legislação federal brasileira deixa a desejar com relação à elaboração de leis que tipifiquem o assédio moral como crime, já que não há legislação específica sobre o assunto, havendo apenas leis estaduais e, mesmo assim, aplicadas somente a servidores públicos.

Portanto, é inconteste a importância da temática discutida no presente trabalho acerca do assédio moral, pois, ao homem é garantida a dignidade e merece, sem dúvida, encontrar no trabalho a sua realização enquanto ser produtivo.

REFERÊNCIAS

AGNOL Jr. Antonio Janyr Dall'. **Distribuição dinâmica dos ônus probatórios**, RT 788/98, São Paulo, Ed.RT, junho/ 2001.

_____. AIRR **13664220125030100**. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Melo. 7ª Turma. Data do Julgamento: 05/08/2015. Data de Publicação: DEJT: 07/08/2015. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217648920/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-13664220125030100> >. Acesso em: 06 set. 2015.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Jurúa, 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Ed. EDUC, 2006.

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

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**. 5. Ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 mar. 2015.

CIVIL, **Novo Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm

_____. **Decreto-lei n.5.452**, de 1 de maio de 1943. CLT –Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 out.2015.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2.ed., São Paulo: LTr, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, volume III: contratos e atos unilaterais. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2007

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**; tradução de Maria Helena Kühner, 6ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**/ Marie-France Hirigoyen; tradução de Maria Helena Kühner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____ **Lei nº. 10.406, de 24 de abril de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 18 abr. 2015.

MAIA, Gislane Fernandes. **Assédio moral nas relações de emprego**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – FAP - João Pessoa, 2008.

MARTINS. Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Curso de direito processual civil**. 2005...p.459.

NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional**, 6ª Edição, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 20ª ed., rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2005.

NOGUEIRA, Ediones Ehrich. **O assédio moral nas relações trabalhistas: um estudo das suas consequências no ordenamento jurídico brasileiro à luz da dignidade humana**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais. Sousa, 2015.

_____. **Novo Curso de Direito Civil**. Parte Geral. Ed. 9. São Paulo: Ed. Saraiva,

_____. **RecOrd 00002525220145050194 BA 0000252-52.2014.05.0194**

. Rel. Ministra Renato Mario Borges Simões. Órgão Julgador: 2ª Turma. Data do Julgamento: 24/07/2015. Data da Publicação: DJ 24/07/2015. Disponível em: < <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/212489881/recurso-ordinario-record-2525220145050194-ba-0000252-5220145050194> >. Acesso em: 06 set. 2015. 2011.

_____. **RO 64420070021400 RO 00644.2007.002.14.00**. Rel. Ministra Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria. Data de Julgamento: 02/04/2008. Órgão Julgador: 1ª Turma. Data de Publicação: DETRT14 n.061 07/02/2008. Disponível em: < <http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18886218/recurso-ordinario-trabalhista-ro-64420070021400-ro-0064420070021400j>>. Acesso em: 23 set. 2015.

_____. **RO 15771720105040231 RS 0001577-17.2010.5.04.0231**. Rel. Min. Denise Pacheco. Data de julgamento: 17/05/2012. Órgão Julgador: TRT 4. Disponível em:< <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21773945/recurso-ordinario-ro-15771720105040231-rs-0001577-1720105040231>>. Acesso em: 16 set. 2015.

_____. **RO 16144920105010321RJ**. Rel. Min. Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Data de julgamento: 28/08/2012. Data da publicação: 04/09/2012. Disponível em: < <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24835730/recurso-ordinario-ro-16144920105010321-rj-trt-1>>. Acesso em: 02 set. 2015.

_____. **RO 00644.2007.002.14.00**. Rel. Min. Denise Pacheco. Data de julgamento: 07/05/2012. órgão Julgador: TRT 4. Data de publicação: 15/05/2012. Disponível em:< <http://trt 4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21773945/recurso-ordinario-ro-15771720105040231-rs-0001577-1720105040231>>. Acesso em: 16 set. 2015

_____. **RO 15771720105040231**. Rel. Min. Elana Cardoso Lopes Leiva de Farias. Data de julgamento: 27/03/2008. órgão Julgador: TRT 14. Data de publicação: 07/04/2008. Disponível em:< <http://trt 4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21773945/recurso-ordinario-ro-15771720105040231-rs-0001577-1720105040231>>. Acesso em: 16 set. 2015

_____. **RR 11655420135090001**. Rel. Min. Severino Rodrigues. Data de julgamento: 04/03/2015. Data da publicação: DEJT 06/03/2015. Disponível em: <

<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172096481/recurso-de-revista-rr-11655420135090001>>. Acesso em: 05 set. 2015.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 2010... p 328..

SENAC.DN. **Ética e trabalho**./ Maria H.B. Gonçalves; Nely Wyse. Rio de Janeiro. Ed. Senac Nacional, 1997.

SILVA. José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **AgRg no Ag 1153713 RJ 2009/0023055-3**. Rel. Min. Mauro Campbell Marques. 2ª Turma. Data de Julgamento: 04/03/2010. Data da publicação: DJe 22/03/2010. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8568175/agravo-regimental-no-agravo-de-instrumento-agrg-no-ag-1153713-rj-2009-0023055-3> >. Acesso em: 02 out. 2015.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp 299832 RJ 2001/0004159-0**. Rel. Min. Ricardo Villas Bôas Cueva. 3ª Turma. Data de Julgamento: 21/02/2013. Data da publicação: DJe 27/02/2013. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23066291/recurso-especial-resp-299832-rj-2001-0004159-0-stj> >. Acesso em: 02 out. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR 8071820115200013**. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Melo Filho. Data de julgamento: 14/10/2015. Data de publicação: DEJT 16/10/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243641811/recurso-de-revista-rr-8071820115200013>>. Acesso em: 01 set.2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO **RR 11655420135090001**. Rel Min. João Pedro Silvestrin. Data de Julgamento: 04/03/3025. Data de publicação: DEJT 06/03/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172096481/recurso-de-revista-rr-11655420135090001>>. Acesso em: 06 set.2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **AIRR 111806020135030030**. Rel. Min. João Pedro Silvestrin. Data de julgamento: 29/04/2015. Data de publicação: DEJT 04/05/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/185412099/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-111806020135030030>>. Acesso em: 06 set. 2015

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. 5ª ed., São Paulo: Editora Independente. 2014.