



FUNDAÇÃO CARMELITANA MÁRIO PALMÉRIO - FUCAMP
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - FACIUS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MADALENA GOMES DE OLIVEIRA MOURA

DO ASSÉDIO MORAL EM FACE DA RESCISÃO INDIRETA E A
POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO: UMA ANÁLISE
SOCIOJURÍDICA DA QUESTÃO

MONTE CARMELO/MG

2018

MADALENA GOMES DE OLIVEIRA MOURA

**DO ASSÉDIO MORAL EM FACE DA RESCISÃO INDIRETA E A
POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO: UMA ANÁLISE
SOCIOJURÍDICA DA QUESTÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da
FUCAMP - Fundação Carmelitana Mário
Palmério, como requisito para obtenção do Título
de Bacharel em Direito

Orientador: Prof. Rodrigo Guilherme Tomaz

MONTE CARMELO/MG

2018

MADALENA GOMES DE OLIVEIRA MOURA

**DO ASSÉDIO MORAL EM FACE DA RESCISÃO INDIRETA E A
POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO: UMA ANÁLISE
SOCIOJURÍDICA DA QUESTÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais da FUCAMP -
Fundação Carmelitana Mário Palmério,
como requisito para obtenção do Título
de Bacharel em Direito, sob orientação
do Professor Rodrigo Guilherme Tomaz.

Monte Carmelo, ____/____/____

Banca Examinadora:

Professor Rodrigo Guilherme Tomaz.
Orientador - Presidente

AGRADECIMENTO

Gostaria de começar agradecendo, primeiramente, a Deus, pela graça e pela misericórdia na minha vida, e por infinitas vezes fazer-me lembrar quão presente Ele está comigo.

Ao meu amado esposo, Rafael, pelo apoio, pelo carinho e pela compreensão; agradecer o quanto foram importantes suas palavras de encorajamento, nos momentos em que queria desistir. Aos meus filhos, Miguel e Isabelle, por conseguirem compreender minha ausência e superar as dificuldades do nosso cotidiano.

Aos meus pais, Célia e Osvaldo, pelo carinho e pelo amor incondicional, por serem os maiores incentivadores; aos meus queridos irmãos Welithon, Raquel e Rafael, que, mesmo distantes, estiveram orando por mim; estendo meus agradecimentos a todos os familiares.

Agradeço aos meus amigos, Gil e Moab, pelo imenso carinho e apoio, à Meiry e Florivaldo, que, na correria do trabalho sempre me apoiaram e possibilitaram tanto meu crescimento profissional quanto pessoal; à Thaís e ao Jabis Jr. pela alegria de ser “tia” da Maria Clara e da Lorena, ao Israel e Yasmin pelas caronas pra faculdade.

Agradecer às minhas queridas amigas Nathália, Marina, Andressa, Fernanda, Gio, Géssica pelos momentos de alegria, boas risadas que tornaram esses cinco anos mais leves e suportáveis.

E não poderia deixar de agradecer ao meu orientador, Prof. Rodrigo Guilherme, por compartilhar seu conhecimento, pela paciência durante a orientação e pelas palavras de incentivo que foram de suma importância para conclusão desse trabalho.

Meu muito obrigada a todos!!

*Não basta que todos sejam iguais
perante a Lei. É preciso que a Lei seja
igual perante todos.*

Salvador Allende

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo apresentar um estudo acerca de um tema que afeta as relações de emprego inseridas em um contexto econômico ultraliberalista, que é o assédio moral como prática discriminatória contra a mulher. Pretende-se apresentar os conceitos de assédio moral, as formas de sua manifestação, as ações e omissões por parte dos empregadores que propiciam a prática do assédio moral, afrontando o princípio da dignidade da pessoa humana. O propósito maior desta pesquisa é demonstrar a necessidade de mudança de postura tanto do legislador quanto dos aplicadores do Direito, para impedir o desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana por meio desse ato discriminatório que é a prática do assédio moral.

Palavras-chave: Mulher. Princípio da dignidade da pessoa humana. Assédio moral.
Desigualdade de gênero. Indenização.

ABSTRACT

This paper aims to present a study on a topic that affects the employment relations inserted in an ultraliberalist economic context that is moral harassment as a discriminatory practice against women. The intention is to present the concepts of moral harassment, the forms of its manifestation, the actions and omissions by the employers that propitiate the practice of moral harassment facing the principle of the dignity of the human person. The major purpose of this research is the demonstration of the need for change of position both of the legislator and the applicators of the law to prevent disrespect of the principle of human dignity through this discriminatory act that is the practice of bullying. This article aims to present a study on a topic that affects the employment relations inserted in an ultraliberalist economic context that is moral harassment as a discriminatory practice against women. The intention is to present the concepts of moral harassment, the forms of its manifestation, the actions and omissions by the employers that propitiate the practice of moral harassment facing the principle of the dignity of the human person. The major purpose of this research is the demonstration of the need for change of position both of the legislator and the applicators of the law to prevent disrespect of the principle of human dignity through this discriminatory act that is the practice of bullying.

Keywords: Woman. Principle of the dignity of the human person. Harassment. Gender inequality. Indemnity.

LISTA DE ABREVIATURAS E DE SIGLAS

Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código Processual Civil
FUCAMP	Fundação Carmelitana Mário Palmério
Min.	Ministro
MP	Medida Provisória
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1.1 Análise jurídica e sociológica da mulher no mercado de trabalho	12
1.2 O princípio da dignidade da pessoa humana	15
2 O ASSÉDIO MORAL	21
2.1 Conceito	21
2.2 Característica da conduta de assédio moral	25
2.3 Da classificação do assédio moral laboral	26
2.4 Consequências para o assediado	28
3 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL	30
3.1 Das provas.....	31
3.2 Da indenização do dano moral em face do assédio moral	34
3.3 Mudanças trazidas com o advento da Lei 13.467/17	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como enfoque o assédio moral como ato discriminatório contra a mulher, como violência perversa que submete a trabalhadora a humilhações e a perseguições disfarçadas no âmbito da empresa, ofende a dignidade da pessoa humana e traz consequências físicas e psíquicas à vítima.

A violência moral no trabalho consiste na exposição prolongada e reiterada, em que os trabalhadores são expostos a situações constrangedoras e são humilhados cruelmente. O assédio moral pode ser praticado por uma ou por mais pessoas e ocorre em virtude da humilhação, da ofensa, além de culpabilizar e amedrontar emocionalmente os trabalhadores. Tal ato coloca em risco não somente a saúde psicológica, mas também a saúde física, pois afeta o seu próprio desempenho, assim como o ambiente de trabalho, ou seja, compromete a qualidade de vida e a autoestima do trabalhador.

O assédio pode assumir diferentes formas, sejam diretas com insultos, gritos, acusações e humilhações públicas, ou as indiretas com isolamento, fofocas, exclusão social e propagação de boatos, todos de processo prolongado e frequente. Também se podem apresentar do chefe para seus subordinados, como de seus subordinados para seus superiores, além de se propagar entre os colegas de trabalho.

Procura-se demonstrar, a partir da adoção do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento axiológico da ordem jurídica, que o respeito aos direitos e garantias fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988 não se restringe ao Poder Público, ao contrário, também tem lugar nas relações privadas, em especial naquelas em que, a exemplo da relação de emprego, uma das partes exerce uma parcela significativa de poder na sociedade, como é o caso do empregador.

E, nesse sentido, defende-se a ideia de que a valorização da pessoa da trabalhadora e a manutenção de um ambiente saudável de trabalho, de forma a prevenir e coibir eventuais manifestações de terror psicológico, é encargo do empregador, como sujeito responsável pela direção do empreendimento econômico.

O objetivo desse trabalho é analisar os aspectos relevantes acerca do assédio moral como prática discriminatória contra a mulher e compreender a incidência desse comportamento, especificamente, na relação trabalhista.

Levanta-se o questionamento de que, embora o assédio moral seja uma prática discriminatória antiga, por que, em pleno século XXI, a mulher ainda é a grande vítima

dessa prática e seus efeitos, e qual a responsabilidade do empregador frente a este ato ilícito?

Quanto à sua estrutura, além desta introdução, o trabalho possui três capítulos, a saber: o primeiro capítulo traz a contextualização da mulher no mercado de trabalho. Divide-se em duas seções. Inicialmente, faz-se uma análise jurídica e sociológica da mulher no mercado de trabalho; em seguida, discorre-se acerca do princípio da dignidade da pessoa humana. O segundo capítulo conceitua o assédio moral; divide-se em quatro seções, em que a primeira conceitua o assédio de acordo com diversos autores, a segunda classifica o assédio oral laboral e a terceira aponta as consequências para o assediado. O terceiro capítulo analisa a rescisão indireta do contrato de trabalho decorrente de assédio moral, com três seções: a primeira analisa as provas; a segunda a indenização por dano moral em face do assédio moral e a terceira mostra as mudanças trazidas com o advento da Lei nº 13467/17.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A evolução da mulher no mercado de trabalho ressalta seu desejo por igualdade de direitos, segurança, respeito e após grandes lutas e tentativas de melhoria, foi possível ter seus direitos e deveres garantidos por lei.

1.1 Análise jurídica e sociológica da mulher no mercado de trabalho

A mulher foi inserida no mercado de trabalho em uma época em que as indústrias se fortaleciam cada vez mais, como bem explica Amauri Mascaro do Nascimento (2010, p. 37,38,39). Tais efeitos, tanto do capitalismo como da infraestrutura social, foram sentidos com intensidade em decorrência da Revolução Industrial, que trouxe consigo o empobrecimento dos trabalhadores, com famílias que se viram atingidas pela mobilização da mão de obra da mulher e dos menores nas fábricas. Com isso, os desníveis entre as classes sociais foram observados de tal modo, que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.

Durante o processo de industrialização, o trabalho feminino tornou-se mais acessível aos olhos dos empregadores e foi aproveitado em larga escala, deixando a mão de obra masculina em segundo plano, porque os baixos salários eram destinados às mulheres. É de suma importância destacar que a indignidade das condições de trabalho vividas, principalmente, pelas empregadas e pelos menores, era de ampla proporção.

As mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas que colocavam em risco a sua segurança e a sua vida; recebiam salários inferiores, tendo em vista as terríveis consequências dessa situação para as famílias e a sociedade.

Destaca Alice Monteiro que a não intervenção do Estado nas relações de trabalho propiciava a desigualdade no tratamento homem/mulher/menor:

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das "meias-forças dóceis", não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidentes (BARROS, 2011, p. 51)

Mesmo com a preferência pela mão de obra feminina pelos empregadores, a mulher sempre foi pouco valorizada na História, tanto na sociedade quanto na sua participação nas relações de trabalho, porque a preferência pela mulher no mercado de trabalho era, tão somente, em razão do baixo custo de sua mão de obra e, ainda, ela enfrentava a desvantagem de ter a figura masculina sempre em evidência. No entanto, o que se viu foi que a mulher, por meio do seu trabalho, contribuiu grandemente para o crescimento e para a evolução da sociedade em todos os seus aspectos.

Outrossim, também existia a omissão do Estado sobre as relações de trabalho da mulher, e sobre isso, Amauri M. Nascimento (2009) explica:

O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com sua omissão, toda a sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências do empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e os problemas que podem acarretar à mulher, que quanto às condições pessoais, quer quanto à responsabilidades de amamentação e cuidados com filhos em idade de amamentação, etc. (NASCIMENTO, 2009, p. 189).

Portanto, o trabalho na indústria fez com que a mulher se apartasse de seu lar, por quatorze, quinze ou até dezesseis horas diárias, expondo-se a atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações que, muitas vezes, eram superiores às suas possibilidades físicas.

No que tange as péssimas condições de trabalho, Nascimento (2010) pontua:

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com trabalhadores no desempenho das suas atividade e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais pode-se acrescentar também os baixos salários (NASCIMENTO, 2010, p. 30).

Em função dessa exposição desumana e indigna, passaram a ser elaboradas normas que proibissem tanto a discriminação quanto ao gênero, com vistas a estabelecer igualdade nas relações de trabalho, fomentar o trabalho da mulher e reconhecer que ela tem potencial e possibilidade de desempenhar o trabalho em iguais condições às do homem.

Deu-se início a novos tempos e, com isso, as mulheres começaram a tomar iniciativas para melhorar sua condição no mercado de trabalho. De acordo com as autoras Adriana Reis de Araújo e Tânia Fontenele Mourão (2012, p. 31), desde o fim do século XIX, as operárias que, à época representavam 78,3% da força de trabalho

utilizada na indústria, principalmente no setor têxtil, tinham participado e, às vezes, até tomado a iniciativa das lutas pela redução da jornada de trabalho, pelo aumento dos salários e pela melhoria das condições de trabalho nas fábricas. Mesmo fazendo parte direta de toda essa luta, desse movimento de transformação, não tomavam parte ativa nas decisões, seus combates eram quase sempre perdidos, sua mobilização espontânea permanecia, na prática, ausente das negociações iniciadas durante as greves.

Ainda de acordo com as autoras, as operárias eram vistas mais como futuras mães, educadoras, companheiras, do que como trabalhadoras. Essa situação se agravava em relação às adolescentes, que eram consideradas mão de obra ainda mais barata e largamente utilizada na indústria.

Compreende-se que a História da mulher no mercado de trabalho foi escrita ao longo dos séculos, cotidianamente e, por isso, tem raízes profundas no passado. Muito se discutiu a respeito da inclusão delas nos postos de emprego. Adriane Reis de Araújo e Tânia Fontenele Mourão, em sua obra, citam Norberto Bobbio (2012):

Toda a superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classe social (BOBBIO, 2012, p. 29).

Para Bobbio (*apud* ARAÚJO; MOURÃO 2012, p. 30), superar a discriminação é uma forma de a civilização atingir o progresso. Tal entendimento pode ser incluído no sentido da evolução da mulher no mercado de trabalho, pois compreende-se que dar fim à discriminação, à desigualdade é, sem dúvida, um grande avanço na sociedade e, portanto, é isso que as mulheres buscaram e buscam ao longo dos anos.

Infelizmente, a discriminação, o preconceito e a desvalorização da mulher são facilmente identificados. Se formos analisar ao longo dos anos, perceberemos que as raízes culturais sempre estiveram intimamente ligadas à figura feminina, direcionando suas diferenças biológicas em relação ao homem; para muitos, a mulher deveria ter como objetivo de vida, tão somente, cuidar do lar, ser esposa e mãe dedicada.

Esse preconceito e discriminação, sem dúvida, refletiam negativamente na mulher que necessitava de trabalhar. Discriminação, para Maurício Godinho Delgado (2010, p. 97) é a conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada, e para Alice Monteiro de Barros (2008, p. 36), discriminação é o caráter infundado de uma distinção.

Portanto onde existem a discriminação e o preconceito, não há que se falar em igualdade e é por isso que a mulher, ao longo dos anos, tem lutado pela igualdade de

direitos, principalmente na relação de trabalho, naquilo em que elas podem ser comparadas aos homens.

A legislação de proteção da mulher ficou mais centrada nos aspectos que realmente merecem atenção da sociedade, em especial o estado da gestante e a maternidade. Objetiva-se que esses fatores não sirvam de óbice para a contratação de trabalho feminino, nem de diferenciação salarial ou de discriminação quanto às demais condições de trabalho.

A discriminação no âmbito das relações de trabalho, especialmente em razão do gênero, passou a ser combatida por medidas jurídicas, com destaque para a promoção ao trabalho da mulher, pondo fim a qualquer desigualdade no plano social, por meio de medidas que fomentem a contratação e melhoria das condições de trabalho, alcançando-se a igualdade material entre homens e mulheres.

Importante ressaltar que o trabalho da mulher sempre gozou de proteção especial no plano internacional e no Direito do Trabalho pátrio (CLT, arts. 372 a 401). A Constituição Federal de 1988 prevê expressamente de direito fundamental social trabalhista, a “[...] proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BEZERRA LEITE, 2018, p. 685).

A Constituição Federal estabelece, em seu art. 5º, inc. I, que “[...] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Nessa ordem, quando se está diante de mulher empregada, deve-se observar o preceito inserido no art. 7º, *caput*, CF, segundo o qual “[...] são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Nesse sentido, é fácil perceber que, a partir disso, as mulheres continuaram buscando seu espaço no mercado, trabalhando por igual e lutando para serem remuneradas em igualdade de condições com o homem e este é mais um motivo de estímulo para que a luta feminina por direitos iguais fosse ainda mais expressiva.

1.2 O princípio da dignidade da pessoa humana

Conforme já assegurado, a base legal para repressão do assédio moral é a dignidade da pessoa humana, positivada no ordenamento jurídico pátrio como princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III da CF/88). Todavia, não se presta apenas para esse fim, pois, além de servir como base para repressão do assédio moral, deve nortear as medidas a serem adotadas em relação ao assediado e ao assediador.

Assim como todos os institutos jurídicos, o conceito dignidade da pessoa humana tem tolerado alterações ao longo da História do povo dito civilizado, padecendo, como não poderia deixar de ser, influências não apenas temporais, mas também e principalmente, políticas e culturais, conforme se compreende:

Como se percebe, a dignidade em seu sentido pré-moderno pressupunha uma sociedade hierarquizada, na qual a desigualdade entre diferentes categorias de indivíduos era parte constitutiva dos arranjos institucionais. De modo geral, a dignidade era equivalente à nobreza, implicando em tratamento especial, direitos exclusivos e privilégios. Tendo essas premissas como base, não parece correto entender a ideia contemporânea de dignidade humana como um desenvolvimento histórico do conceito romano de *dignitas hominis*. Incorporada em documentos internacionais, tratados e constituições como a base para uma ordem nacional e internacional fundada sobre a liberdade e a igualdade — muitos acrescentariam a solidariedade —, não parece possível, de modo algum, associar ambas as ideias em uma relação linear de sucessão (BARROSO, 2014, p. 14).

A dignidade da pessoa humana é o principal direito fundamental constitucionalmente garantido, pois é esse o primeiro alicerce de todo o sistema constitucional e o último refúgio dos direitos individuais. Cabe à dignidade apontar o norte a ser considerado, primeiramente, pelo intérprete, quando da sua aplicação no caso concreto. Como direitos fundamentais se entendem aqueles que, sendo direitos subjetivos a prestações (econômicas, sociais, culturais...), constituem dimensões impositivas para que possam ser concretizados estes direito.

De forma que os direitos fundamentais representem a concretização da dignidade da pessoa humana, de modo que são, direta ou indiretamente, expressão e limite da própria noção de dignidade. Em outras palavras, a dignidade da pessoa humana é fundamento para a proteção e a promoção da existência humana.

No intuito de elucidar como se formou, ou seja, que estruturou o conceito moderno de dignidade da pessoa humana, o referido autor busca bases religiosas, filosóficas e políticas. Barroso (2014) assevera:

A noção atual de dignidade humana não substitui a antiga, pois é produto de uma história diferente, que correu paralelamente à narrativa apresentada acima. Deve ficar claro, contudo, que o entendimento atual de dignidade humana possui origens religiosas e filosóficas que remontam a muitos séculos, sendo talvez quase tão antigo quanto o anterior. A dignidade humana, como atualmente compreendida, se assenta sobre o pressuposto de que cada ser humano possui um valor intrínseco e desfruta de uma posição especial no universo. Diversas religiões, teorias e concepções filosóficas buscam justificar essa visão metafísica. O longo desenvolvimento da compreensão contemporânea de dignidade humana se iniciou com o

pensamento clássico e tem como marcos a tradição judaico-cristã, o Iluminismo e o período imediatamente posterior ao fim da Segunda Guerra Mundial (BARROSO, 2014, p.14-15).

Sarlet (2007) assim conceitua dignidade da pessoa humana:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2007, p. 70)

Em determinados ordenamentos jurídicos, a exemplo dos Estados Unidos, os direitos fundamentais possuem apenas eficácia vertical, ou seja, funcionam como limitadores do poder do Estado em relação ao particular. Nesse sentido, segue a constatação de Novellino:

No direito norte-americano o entendimento doutrinário e jurisprudencial amplamente adotado é de que com exceção a 13^a Emenda (proibição da escravidão), os direitos fundamentais impõem limitações apenas aos poderes públicos, não vinculando a conduta dos particulares. O principal argumento teórico utilizado está assentado na literalidade do texto constitucional que na maioria das cláusulas consagradoras de direitos fundamentais faz referência apenas aos poderes públicos (NOVELINO, 2013, p. 388)

No Brasil, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência adotam a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, conforme se observa do Informativo 405 do Supremo Tribunal Federal. No entendimento de Novellino (2013), a eficácia horizontal dos direitos fundamentais :define-se como

Nos termos desta concepção a incidência dos direitos fundamentais deve ser estendida às relações entre particulares, independentemente de qualquer intermediação legislativa, ainda que não se negue a existência de certas especificidades nesta aplicação, bem como a necessidade de ponderação dos direitos fundamentais com a autonomia da vontade (NOVELINO, 2013, p. 390).

Cabe salientar que o próprio Poder Judiciário, inclusive, na seara trabalhista, tem reconhecido a eficácia horizontal dos direitos fundamentais e a sua aplicabilidade plena as relações de trabalho, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. Decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que

passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da Ciência Jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares.

Diversas normas do Direito do Trabalho possuem como viés o princípio da dignidade da pessoa humana, a exemplo do atual conceito de trabalho escravo, ou em condição análoga, ampliado pela doutrina trabalhista e adotado, inclusive, pelo Direito Penal, que o tipificou como crime, conforme se infere do artigo 149 do Código Penal.

Sobre o tema Garcia pontifica:

Na conceituação anterior, o trabalho escravo ou forçado exige que o trabalhador seja a coagido a permanecer prestando serviços, impossibilitando ou dificultando o seu desligamento, com violação da liberdade de labor. Na atualidade, o chamado trabalho degradante, caracterizado por péssimas condições de labor, inclusive sem a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, também é visto como uma das modalidades do trabalho análogo à condição de escravo. Desse modo, o trabalho escravo ou análogo à condição de escravo passou a ser um gênero, tendo como modalidades ou espécies o trabalho forçado ou degradante, ambos considerados atentatórios à dignidade da pessoa humana e vedados pela Constituição Federal de 1988 (art. 5º, incisos III, XIII e XLVII, c, da CF/1988), representando a própria essência dos direitos humanos fundamentais (GARCIA, 2015, p.89).

Por questões óbvias, o princípio da dignidade da pessoa humana é a base da proibição do trabalho em condições análogas à condição de escravo. Mas não apenas nas normas que comprimem as incoerências sociais, como o trabalho escravo, o princípio da dignidade da pessoa humana está presente, em verdade, mesmo nas situações mínimas tuteladas pelo Direito do Trabalho. A exemplo, pode-se citar o conceito de trabalho decente que nada mais é que uma bandeira hasteada do princípio supracitado e, para corroborar esta alegação, vale citar a lição de Garcia (2015, p. 91 *apud* Brito Filho: 2006, p. 128):

Trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo a remuneração, e a preservação de sua saúde e segurança; a proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (GARCIA, 2015, p. 91 *apud* BRITO FILHO, 2006, p. 128).

Verifica-se ainda, a presença do princípio da dignidade da pessoa humana na vedação e tipificação penal de outros equívocos sociais, a exemplo do tráfico de pessoas para fins de exploração sexual, da proibição do trabalho infantil, da proibição de revista íntima, entre outras.

Ainda, arriscamo-nos a afirmar que o princípio da dignidade da pessoa humana permeia todo o Direito do Trabalho, sendo, inclusive e indubitavelmente, um dos pilares dos direitos que constituem o patamar mínimo civilizatório tão defendido por Delgado :

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado essencialmente, por três grupos de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §2º, CF/88, já expressando uma patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes à base salarial mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios etc.). (DELGADO, 2008, p. 1403)

Segundo Delgado (2008), esse patamar mínimo civilizatório é inatingível pelo retrocesso social, pois se prestam a assegurar a dignidade do trabalhador, constituindo-se em um núcleo básico. Ainda tratando a dignidade da pessoa humana como parâmetro para delinear as condições mínimas do trabalho digno, Carvalho (2011) assevera:

O princípio da dignidade da pessoa humana igualmente não exaure a sua atuação no âmbito do direito laboral, pois interfere em setores variados da vida e do Direito. Mas, voltando os olhos à realidade dos que vivem um liame empregatício, uma tarefa deveras interessante seria a de identificar os direitos sociais que salvaguardariam, em qualquer sítio onde se realizasse o labor humano, as condições de trabalho mínimas, abaixo das quais não haveria trabalho digno. Estaríamos a contrastar a diversidade das pautas de direitos sociais com a necessária transcendentalidade de um atributo que é imanente ao gênero humano em qualquer atmosfera cultural, qual seja, a dignidade (CARVALHO, 2011, p. 50).

Ainda nessa linha de raciocínio, se o princípio da dignidade da pessoa humana permeia e norteia o Direito do Trabalho com o fim de proteger o trabalhador, ou seja, de resguardar-lhe a dignidade, obviamente, o Direito do Trabalho não permitiria ofensas à própria dignidade, ou até mesmo, aos direitos da personalidade, que também são oriundos do princípio dessa dignidade. Torna-se óbvio também que as ofensas a esses bens jurídicos não restariam impunes.

Portanto, se a prática do assédio moral afronta a dignidade da pessoa humana, bem como o direito constitucional fundamental à privacidade, que abrange o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem, denominados pela doutrina como direitos da personalidade e decorrentes diretamente da dignidade da pessoa humana, nada mais justo que punir o ofensor e assegurar ao ofendido o direito a indenização por

danos morais e materiais, decorrentes da violação dos seus direitos, com amparo no próprio artigo 5º, X da CF/88, combinado com os artigos 186 e 927 do Código Civil.

No caso do assédio moral, a doutrina e a jurisprudência sustentam que ao punir o ofensor e propiciar o tratamento médico ao ofendido quando necessário, restituindo-se o *status quo ante*, estará resguardada a dignidade da pessoa humana. Todavia, o tratamento dispensado ao assediador, principalmente, quando ele ocupa a condição de empregado, não se coaduna com o princípio da dignidade da pessoa humana.

2 O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno do ordenamento jurídico que surgiu devido à intensa relação sociológica no ambiente de trabalho; diferentemente do que muitos pensam, ele é silencioso e mais comum do que aparenta.

2.1 Conceito

Por assédio em um local de trabalho entende-se toda e qualquer conduta abusiva, proposital, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa a abater, humilhar, afligir, constranger, desqualificar e arruinar psicologicamente um indivíduo ou grupo, que desqualifica as suas condições de trabalho, atinge a sua dignidade e coloca em risco a sua integridade pessoal e profissional.

A pesquisadora Marie-France assim define o assédio moral:

Qualquer conduta abusiva, (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 66).

Não obstante o assédio no trabalho ser um tema incansavelmente mencionado, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho. Esse fenômeno foi estudado, principalmente, nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, sendo qualificado de *mobbing*, termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe), que implica a ideia de algo importuno. Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho na Suécia, fez um levantamento junto a diferentes grupos profissionais, há mais de dez anos, sobre esse processo que ele qualificou de *psicoterror*.

Frequentemente, o assédio moral começa pela renúncia de uma diferença, manifesta-se no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual são alguns exemplos. O assédio moral é mais perspicaz e menos identificável que a discriminação, fica tão encoberto ao ponto de tornar-se impossível sua verificação.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que imperam atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados,

instituindo uma experiência subjetiva que causa prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, suporta ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, responsabilizada e desacreditada diante dos semelhantes.

Os próprios amigos, por medo do desemprego e pela vergonha de serem também humilhados, associados 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, gradativamente, desestabiliza-se, fragiliza-se, perde sua autoestima.

A psicóloga francesa Marie France Hirigoyen bem explica:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2011, p. 65).

Já Prata, ao explicar o assunto, apresenta um conceito abrangente do que seria o assédio moral no trabalho:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira (PRATA, 2008, p. 57).

O art. 1º da CF/88 assegura a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O art. 5º, inciso X, da CF/88 estabelece como invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas; garante o direito à indenização por dano moral ou material decorrente de sua violação. Ainda, o art. 225 da CF espelha a preocupação com um meio ambiente saudável, incluindo o meio ambiente do trabalho, como bem essencial à boa qualidade de vida dos trabalhadores.

Portanto, se persiste o desrespeito aos direitos fundamentais e à dignidade humana, o assédio moral viola as normas trabalhistas e constitucionais. Mesmo que não haja lei específica sobre o tema, os Tribunais Superiores aplicam leis analógicas. Nesse sentido, destaca Ferreira

O assédio moral envolve, [...] questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Carta Magna. Envolve, ainda, direitos e liberdades há muito conquistados pelos trabalhadores, expressos tanto na Constituição Federal, como na CLT e leis esparsas, [...]. Por fim, envolve a própria jurisprudência trabalhista, pois, de uma forma muito peculiar, o tema vem sendo discutido e reconhecido pelos tribunais pátrios antes mesmo de haver uma legislação específica que o discipline (FERREIRA, 2010, p.60).

O ato praticado pelo empregador ou por seus empregados deve ser abusivo, pois se for praticado no exercício regular de um direito, não haverá assédio, por exemplo, decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, da mesma forma, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, desde que feitas de maneira explícita e não com propósito de represália, não constituem assédio.

O assédio contra o trabalhador pode se dar de forma explícita ou direta, sutil ou indireta, ou até mesmo pela omissão. Os atos de violência são manifestados desde um riso irônico do superior hierárquico até comentários maliciosos, constrangimentos e coações públicas (BARRETO, 2006, p. 101).

É possível verificar que as condutas ou ações que podem ser consideradas como assédio moral são provocadas intencionalmente por um sujeito no ambiente de trabalho, com o objetivo específico, seja ele de excluir, pressionar ou discriminar determinado trabalhador, configurando uma relação de animosidade para a vítima no ambiente de trabalho.

De acordo com Nascimento (2003, p. 323) a agressão moral a uma pessoa, como ação que lesa a honra ou a boa fama, é um ato instantâneo que, por si só, engendra um dano. Ainda deve recair sobre a dignidade psicológica do trabalhador.

Segundo Teixeira Filho (2002, p. 198) “[...] o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima”, o assédio moral provoca graves consequências não só à vítima, mas a toda a sociedade; os envolvidos sofrem prejuízo tanto quanto o assediado, quais sejam: o agressor, a empresa, a família e o convívio social.

Dessa forma, adverte Alkimin (2005), o assédio moral:

Sem dúvida, constitui um fenômeno antissocial e antijurídico relevante para o direito e, como tal, implica violação ao dever jurídico traçado pela norma jurídica que visa delimitar o agir humano para que as relações, na sociedade, sejam pacíficas e assentadas no bem comum (ALKIMIN, 2005, p. 83).

O assédio moral compromete a saúde do trabalhador, que passa a apresentar desde sintomas físicos até psíquicos e atinge de forma negativa a relação de trabalho. Os efeitos causados à vítima são: isolamento, estresse, crises de choro, perda de memória, insônia, dores de cabeça, aumento de pressão, falta de apetite, conduta agressiva, entre outros.

Como no assédio sexual, a mulher também se apresenta como a maior vítima do assédio moral laboral, que consiste em situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, em razão das relações de gênero presentes no mundo do trabalho. Essas situações atuam como mecanismos de controle e de sujeição da trabalhadora e trazem, como efeitos, o medo e a insegurança, devido à submissão às ordens e às instruções de superiores hierárquicos, na maioria, homens.

Observa-se, ainda, que todos aqueles trabalhadores vítimas da discriminação (mulheres, negros, homossexuais, pessoas portadoras de deficiência e de HIV/Aids) são também vítimas preferenciais do assédio moral, percebido no tratamento desigual, em que é constante a desvalorização de suas pessoas e atividades profissionais, o que gera desigualdades nas condições de trabalho.

O assédio moral laboral manifesta-se também contra empregados condicionados às exigências de cumprimento de metas inalcançáveis ou de rigorosas normas de disciplina, de controle e de fiscalização, confundindo-se com o abuso do poder do empregador, ao impor normas demasiadas de desempenho e controle (metas inatingíveis, exigência de serviço além das competências pessoal, limite de faltas, imposição de horários injustificados, críticas em público, instruções confusas ou imprecisas sobre tarefas, solicitação de trabalhos urgentes, atribuição de erros imaginários, impedimento de uso dos equipamentos de trabalho, revistas vexatórias, uso restrito de sanitários).

Embora estudado como violência moral, o assédio moral laboral é incluído neste estudo como uma modalidade de discriminação em face do gênero, não apenas porque este se manifesta por meio de relações de gênero, como também aparece fortemente articulado com outras formas de discriminação. Note-se, ainda, que a violência moral é percebida como instrumento por meio do qual se pratica a discriminação. Muitas vezes, fica difícil distinguir uma conduta de assédio moral de uma conduta discriminatória, já que a primeira, além de provocar desigualdades de oportunidades e tratamento entre trabalhadores, apresenta-se, quase sempre, como um modo de manifestação da discriminação.

2.2 Característica da conduta de assédio moral

A incidência significativa da conduta de assédio moral observada nas empresas parece originar-se do modelo de gestão, com foco em mecanismos de controle e de disciplina dos trabalhadores, que, somados às inovações tecnológicas e às novas formas de organização da produção, visam ao aumento da produtividade e ao consequente alcance das metas de resultados. O que caracteriza, contudo, a conduta de assédio moral é o tratamento vexatório, constrangedor ou humilhante, infligido ao empregado, por meio de insinuações, de ameaças, de insultos, de isolamento, ou de empecilhos ao adequado desempenho de tarefas, com fins persecutórios, que visam ao enquadramento do empregado e trazem prejuízos funcionais (não progressão na carreira), ou sua saída da empresa.

Com a agressão moral contra o empregado, o que se pretende, além de seu enquadramento às diretrizes e metas da empresa, é:

[...] a eliminação da sua autodeterminação no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais no trabalho, que traz consequências drásticas para integridade física e psíquica do trabalhador (JESUS; GOMES, 2002, p. 67).

Ao empregado que não se enquadra no perfil desejado pela organização é destinado fazer tarefas abaixo, ou acima, de sua capacidade profissional, ou a não fazer nada, situação em que fica clara a intenção de isolá-lo, excluí-lo das atividades laborais, com o fim de constrangê-lo, desqualificá-lo e humilhá-lo.

Essa estratégia é usada com frequência para que, sob tensão máxima, decida-se por rescindir o contrato de trabalho e afaste-se da empresa, por completa inadaptação à estrutura organizacional de produção, impondo-se o ônus da responsabilidade por seu próprio desemprego.

As pressões psicológicas são usadas tanto para afastar da empresa aquele trabalhador que não se adapta ao modelo de gestão imposto pelo empregador, como para conformá-lo aos objetivos da organização, fixados em torno do aumento da produtividade e do lucro.

Tais pressões também são frequentemente utilizadas contra os empregados que gozam de garantia de emprego (representante sindical, acidentado do trabalho ou empregada grávida), sempre com o intuito de contaminar o ambiente de trabalho, tornando insuportável sua permanência no emprego.

No caso da empregada grávida, mesmo que antes tenha sido considerada uma trabalhadora enquadrada, ao anunciar seu estado de gravidez, o que atrairá para si certa proteção, passa a ser estigmatizada como uma pessoa desidiosa, indisciplinada ou insubordinada, diante da possibilidade do gozo de seus direitos. Sob pressão, é comum se tornar vulnerável às críticas sobre seu comportamento no trabalho, ou à qualidade de seu serviço, o que poderá resultar em seu afastamento do emprego. Muitas vezes, a trabalhadora grávida, estressada em seu ambiente de trabalho, vê-se forçada a fazer acordos extrajudiciais que a lesam em seus direitos trabalhistas e previdenciários. (COUTINHO, 2003, p. 144)

A chamada administração por estresse torna a equipe que trabalha sob pressão extremamente intolerante a certas limitações humanas e a estados próprios da pessoa do trabalhador, que fazem desaparecer as fronteiras entre a crítica, que poderia estimular o desempenho do empregado afetado, e as situações de discriminação a que é submetido pelos outros membros da equipe, que logo fazem aliança com o agressor.

Seduzido e fascinado pelo agressor, o grupo se recusa a crer que o empregado agredido seja inocente e, de alguma forma, admite que ele é cúmplice da própria agressão; que ele, de alguma forma, fez por merecê-la.

2.3 Da classificação do assédio moral laboral

Doutrinariamente, Ávila (2009), Barros (2013), Nascimento (2012), Schmidt (2001), Pamplona Filho (2007), Silva Neto (2011), classificam o assédio moral em razão da sua procedência de ataque, sendo identificado como vertical, horizontal, combinado ou ascendente, por competência e organizacional.

Na primeira hipótese, o assédio poderá ser vertical descendente ou ascendente. No descendente, o empregador utiliza-se do poder diretivo de forma abusiva, ora para constranger os subalternos ora para afastar as consequências trabalhistas. Para visualizar essa modalidade de assédio, trazemos o exemplo descrito por Nascimento (2012):

[...] Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão (NASCIMENTO, 2012, p. 198).

Já no assédio vertical ascendente, aquela pessoa hierarquicamente inferior atua com o fito de assediar o seu superior, conforme se depreende dos comentários de Pamplona Filho (2007, p. 193)

Esta violência de “baixo para cima” não é tão rara como se possa imaginar, à primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto, ou mesmo nomeação de mulheres nos casos em que a equipe de trabalho é composta em sua maioria por homens. No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada (PAMPLONA FILHO, 2007, p. 193).

No assédio moral horizontal, os empregados adotam posturas entre si, com o intento de afastar alguém indesejado do grupo, seja por motivo de competição ou por questão de discriminação por raça, gênero ou religião.

A hostilização entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual. Também é desencadeado esse tipo de perversão moral pela competitividade (ÁVILA, 2009, p. 36).

Em relação ao assédio moral combinado, observa-se a existência da união de chefes e colegas de trabalho almejando o afastamento de determinado empregado. Já na espécie ascendente, o subalterno insurge-se contra o seu superior hierárquico, seja por acreditar ser merecedor do cargo, seja pela intenção de prejudicar o trabalho desenvolvido por aquele.

O assédio moral por competência se revela ser a pior forma de manifestação desse fenômeno.

As pessoas reconhecidas como competentes, habilidosas, inteligentes, acabam recebendo grandes tarefas para cumprir, existindo desproporcionalidade na divisão das atividades com outras pessoas que exercem a mesma função. O assediado sofre tratamento discriminatório e continua recebendo remuneração igual ao do colega que está em idêntica situação profissional (SILVA NETO, 2011, p. 319).

Outra forma de materialização do terror psicológico é a modalidade organizacional. Contrariamente do assédio por competência, em que a ação é dirigida unicamente para determinado indivíduo, no organizacional atinge indistintamente o corpo funcional da sociedade empresária:

Por conseguinte, o traço essencial para distinguirem-se as duas modalidades de assédio é o universo dos indivíduos atingidos: no caso do assédio por competência em razão da produtividade será sempre um único trabalhador o vitimado pela ocorrência, ainda que o assediante se comporte da mesma forma com relação a outros trabalhadores; é que, no caso, o componente ensejador do assédio sob

análise é de ordem personalíssima; já o assédio moral organizacional se dirige a todo corpo funcional indistintamente, eis que se trata de modelo de organização do trabalho adotado pela empresa ou pela repartição pública (SILVA NETO, 2011, p. 321).

Quando o indivíduo trabalha e contribui para o desenvolvimento da sociedade, sente-se útil e respeitado. Por outro lado, ao laborar sem que lhe sejam asseguradas justa remuneração e mínimas condições trabalhistas, tem sua dignidade violada.

Ressalta Osmir Fiorelli (2007, p. 24) “O trabalho desempenha um papel social integrador essencial nas coletividades e sua desqualificação contribuiu para enfraquecer os laços de respeito entre as pessoas – para felicidade do vírus do assédio”.

Em todas as hipóteses, o assediador, repetidamente, adota condutas abusivas e desrespeitosas, desestabiliza e humilha o assediado. Consequentemente, a vítima sente-se ameaçada e, muitas vezes, a alternativa buscada é a saída imediata do emprego.

O assédio moral, independentemente da forma pela qual se manifeste, promove a exclusão da vítima e gera sentimentos negativos que lhe afetam a autoestima. A violação da integridade física e psíquica causa doenças como depressão e estresse, além de contribuir à prática do suicídio.

2.4 Consequências para o assediado

O assédio moral, desenvolvido na relação de emprego, causa graves consequências à saúde da vítima, haja vista que a humilhação repetitiva e prolongada contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, macula seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica e afeta sua autoestima e sua produtividade (ALKIMIN, 2013, p. 79).

Os estudos realizados por Hirigoyen (2015, p. 122) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima do assédio moral são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo, inclusive chegar ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como neurose traumática, paranoia e psicose.

O assédio moral, segundo Margarida Barreto (*apud* ALKIMIN, 2013):

[...] gera grande tensão psicológica, angustia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho (BARRETO, p. 157, *apud* ALKIMIN, 2013, p. 83)

Em consequências do assédio moral surgem também prejuízos no convívio familiar e social, visto que o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar a ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e na sociedade, prejudica a qualidade de vida dentro e fora da empresa (ALKIMIN, 2013).

[...] o assédio moral gera sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa autoestima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador (ALKIMIN, 2013, p.84)

Traz à tona, ainda, que a baixa autoestima pessoal e profissional tende a piorar, quando a vítima rompe o contrato de trabalho e fica desempregada, pois o dano à saúde mental e física conduz ao trauma que, por sua vez, leva à insegurança e à perda da confiança, prejudica a vítima a conseguir nova colocação no mercado de trabalho.

Assim, podemos dizer que o assédio moral pode trazer graves consequências à integridade física e mental da vítima, como também pode gerar prejuízos no convívio social e familiar. O problema não afeta somente o trabalho, mas também a sociedade que finda por contribuir com os gastos públicos para o tratamento de problemas ocasionados pelo assédio, sobretudo com problemas de depressão.

3 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

A rescisão indireta está prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas e pode ser utilizada pelo empregado quando o empregador não cumpre sua parte no contrato de trabalho, como por exemplo: atraso no salários, recolhimento irregular do FGTS, falta de direitos garantidos por lei e situações constrangedoras de assédio moral.

É de total responsabilidade do empregador absorver os riscos inerentes ao seu negócio e de zelar pela integridade física e psíquica do trabalhador no ambiente de trabalho. Desse modo, quando alguma conduta foge da normalidade legal e viola direitos e garantias de outras pessoas, mesmo que contrária à vontade do empregador, ele é responsável pela conduta culposa, devido ao fato de ela ter ocorrido no ambiente de trabalho.

Segundo Martins o contrato de trabalho pode ser rescindido quando o assédio moral está comprovado.

O ordenamento jurídico já prevê a possibilidade de se utilizar de alguns preceitos legais para a rescisão do contrato de trabalho. O empregado poderá pedir rescisão indireta com fundamento no art. 483 da CLT. O empregador poderá demitir por justa causa o empregado que pratica o assédio moral com espeque no art. 482 da CLT (MARTINS, 2014, p. 120).

A subordinação, a sujeição do empregado ao poder do empregador são alguns requisitos do contrato de trabalho, sendo uma característica intrínseca da relação de emprego, a subordinação do empregado em relação ao empregador, uma vez que é dele o dever jurídico de suportar os riscos do negócio jurídico praticado, bem como zelar pela manutenção da atividade empresarial.

Entretanto, a lei cuidou de limitar o poder diretivo, organizador e disciplinar do empregador, a fim de evitar que ele incorra em atos que comprometam a dignidade e os direitos do empregado, bem como ultrapassem os limites do pacto laboral.

Desse modo, quando o empregador descumpre suas obrigações contratuais ou legais, na constância da relação empregatícia, a lei garante ao empregado o direito de requerer o fim do vínculo empregatício.

Nesta esteira, menciona Amauri Mascaro Nascimento:

Denomina-se dispensa indireta aquela que tem como motivo um fato ocorrido na empresa e que torna, para o empregado, insuportável a

continuidade do vínculo de empresa. É nesse sentido que a CLT, no art. 483, elenca as figuras de justa causa praticadas pelo empregador e que, uma vez ocorridas, permitem que o empregado, se assim decidir, ingresse com ação de dispensa indireta na Justiça do Trabalho contra o empregador. Caso a ação seja procedente, terá assegurados todos os direitos rescisórios, como se tivesse sido dispensado sem justa causa (NASCIMENTO, 2011, p. 1141-1142).

A rescisão indireta, dispositivo legal supracitado, considera que o empregado pode rescindir o contrato e pleitear indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou superiores hierárquicos com rigor excessivo; e correr perigo evidente de mal considerável.

No entanto, recomenda-se muita prudência na avaliação do que seja ou não situação motivadora de rescisão indireta, haja vista que nem todas as situações desagradáveis ao empregado podem ser motivo dessa forma de rompimento contratual.

O empregado que pleitear a rescisão indireta, necessariamente, deverá provar o ato grave e faltoso do empregador, seja por meio de provas testemunhais ou documentais.

3.1 Das provas

Cumprir registrar que o assédio moral não se resume nas relações de trabalho, isso porque diante do princípio da boa-fé objetiva, que norteia todo e qualquer tipo de contrato (art. 422 do Código Civil), constitui dever patronal propiciar um ambiente de trabalho saudável para que o trabalhador se realize profissionalmente.

Nesse aspecto, as provas são o meio pelo qual um indivíduo torna claro o desrespeito a seu direito; é pela demonstração de violação a esse direito, que se dá pela apresentação das provas. Ao conceituar prova Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p. 1132) explica:

Não é unívoco o conceito de prova. No sentido filosófico, é aquilo que serve para estabelecer uma verdade por verificação ou demonstração, dando-nos a ideia de ensaio, experiência, provação. Isto é, o ato de provar, de experimentar, por exemplo, o sabor de uma substância alimentar. Na linguagem matemática, prova é a operação pela qual se verifica a exatidão de um cálculo. Do ponto de vista esportivo, prova é a competição entre esportistas, que consiste em corrida, arremesso, salto etc., e na qual buscam classificação. Nos domínios da Ciência Jurídica processual, a “prova” também pode ser empregada com diversas acepções. Às vezes, concerne à atuação das partes no

processo com o objetivo de evidenciar a existência de fato que pretendem demonstrar em juízo (LEITE, 2015, p. 1132).

A palavra “prova” vem do latim *proba*, de *probare*, que significa demonstrar, ou seja, demonstrar a veracidade, uma proposição ou a realidade de um fato, bem como dos sentidos de indícios, sinal ensaio, experiência que ele também sugere.

Para Francisco Antonio de Oliveira (2004, p. 72), o termo prova “[...] é o meio pelo qual se convence alguém da existência de determinado fato. No processo, traduz meio hábil e objetivo de convencer o julgador da veracidade ou não dos fatos alegados”.

De acordo com Rodrigo Dias da Fonseca (2007):

A tarefa mais difícil de identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos assaques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, etc.) (FONSECA, 2007, p. 41)

Contudo, uma vez que um indivíduo sofre uma conduta que viole seu direito, é passível de reparação perante o Poder Judiciário. Por exemplo, a conduta discriminatória do empregador sobre seu empregado cuja comprovação se faz por meios probatórios. Para Cernelutti *apud* Manoel Antonio Teixeira Filho (1997, p. 05), “[...] a prova é o coração do processo”.

No processo do trabalho, o ônus da prova encontra-se regido pelo art. 818 da CLT, estabelecendo que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Cabe ressaltar que, para caracterização de dano moral, o reconhecimento do mal à vítima precisa ser claro e inequívoco.

Não obstante, apenas o texto da Consolidação das Leis do Trabalho não é suficiente para a demonstração do direito violado fazendo-se necessária a aplicação subsidiária do artigo 373 do CPC, segundo o qual cabe ao autor a demonstração dos fatos constitutivos do seu direito e ao réu, a dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor.

Isso permite ao juiz ajustar o ônus da prova ao contexto processual do caso concreto, sempre que a regra da distribuição estática acarreta ônus probatório impossível ou demasiadamente difícil; por outro lado, não deve o juiz do trabalho surpreender a parte contrária, sobre a qual recairá o ônus probatório, e que deve ter ao menos a oportunidade de se desincumbir de demonstrar que sua versão dos fatos é que deve prevalecer.

Nesse sentido, é de grande valia os ensinamentos de José Antônio de Oliveira Silva (2004):

Pensamos, todavia, que a orientação legal do citado art. 818 é insuficiente para a solução de todas as controvérsias, mesmo porque se trata apenas de um princípio da prova, conhecido desde o Direito Romano, segundo o qual o ônus da prova incumbe a quem alega o fato. Faz-se necessária, por isso, a aplicação subsidiária do art. 333 do CPC (SILVA, 2004, p. 685).

Essa subsidiariedade do Direito Processual do Trabalho ao Direito Processual Civil ocorre por meio do art. 769 da CLT que criou o princípio da subsidiariedade expresso da seguinte forma:

Nos casos omissos, o Direito Processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas desse. Importante destacar que a subsidiariedade ocorre na hipótese de lacunas, em que o Direito Processual Civil será fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho.

Ademais, diante dos princípios que norteiam a temática probatória, é relevante citar aqui o princípio *in dubio pro misero* em relação à valoração das provas, assim leciona Francisco de Oliveira (2004):

A regra não se aplica na valoração da prova, estando restrita às interpretações de direito. Vale dizer: em se cuidando de matéria probatória, não haverá o julgador que aferir valoração favorável ao empregado. Se a prova produzida não permite convicção, cabe ao julgador decidir pelo ônus da prova (OLIVEIRA, 2004, p.72)

Compreende-se que o princípio *in dubio pro misero* serve como meio a garantir ao empregado, parte hipossuficiente da lide, a garantia do seu direito nos casos em que existirem dúvidas sobre o convencimento do julgador, bem como nas hipóteses de conflitos entre normas, ocasião em que também se decidirá em benefício do empregado. Não obsta, ao reportar-se ao direito processual do trabalho, percebe-se que a grande maioria dos doutrinadores e mormente os tribunais tem decidido que não é cabível na norma processual a aplicação do *in dubio pro misero*, e o juiz deve basear-se nas normas de direito processual cível, aplicadas subsidiariamente ao processo do trabalho e invocar a distribuição do ônus da prova e formar seu convencimento com base nos princípios que fundamentam o Direito Processual do Trabalho.

A Constituição Federal, no art. 5º, inciso LVI esclarece que são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos. Assim, destacam-se quais são as provas mais utilizadas no processo do trabalho.

A prova documental que segundo Francisco Antonio de Oliveira (2004, p. 77) aquela que de forma objetiva traduz determinado fato, sendo que seu valor está na representação idônea do fato”.

Para Alexandre Freitas Câmara (2009), prova testemunhal é:

Como parece óbvio, prova testemunhal é a produzida por testemunhas. Conceitua-se testemunha como sendo a pessoa estranha ao feito (pois se for parte o que se tem é depoimento pessoal, e não prova testemunhal) que vai ao juízo dizer o que sabe sobre os fatos da causa (CÂMARA, 2009, p. 398)

Da mesma forma entende Moacyr Amaral Santos (*apud* Manoel Antonio Teixeira Filho (1997, p. 301) que “[...] é a pessoa distinta dos sujeitos processuais que, convocada na forma da lei, por ter conhecimento do fato ou ato controvertido entre as partes, depõe sobre este em Juízo, para atestar sua existência”.

Por último, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2009) resta evidenciar a respeito da prova pericial que é considerada:

Quando a prova de determinados fatos alegados pelas partes depender de conhecimentos técnicos ou científicos, o juiz poderá designar um perito, que é considerado um auxiliar da justiça. (CPC, ART. 145). A prova pericial pode consistir em exame, vistoria ou avaliação, cabendo ao expert elaborar laudo pericial, que conterà os dados técnicos necessários ao esclarecimento dos fatos e à formação da convicção do juiz. Todavia, por mais detalhado e consistente que seja o trabalho do perito, o juiz não fica adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento com base em outros fatos ou elementos provados nos autos (CPC, art. 436). (LEITE, 2009, p. 527).

Diante de todos os meios citados, vale ressaltar que tais provas são de difícil comprovação e, em se tratando de casos de dano psicológico, esse é um grande problema ainda existente na seara trabalhista.

3.2 Da indenização do dano moral em face do assédio moral

O assédio moral, além de trazer consequências trabalhistas para o assediante (rescisão indireta no caso de assédio vertical descendente e a dispensa por justa causa no caso do assédio horizontal e vertical ascendente), traz, também, a responsabilidade civil e patrimonial pela conduta ilícita e contrária ao ordenamento jurídico.

Nesse sentido, importante mencionar algumas disposições legais, previstas no Código Civil, acerca dos atos ilícitos e responsabilidade civil pela conduta ilícita. Nessa senda, destacamos os art. 186, 187 e 927:

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

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

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Existem outras disposições no Código Civil Brasileiro acerca da responsabilidade à indenização, como:

- Os artigos 932, III, c/c art. 933, do Código Civil dispõe sobre a responsabilidade da empresa pelos atos dos seus empregados.
- O artigo 942, parágrafo único, do Código Civil, dispõe sobre a responsabilidade solidária do empregador.

Ainda, no Código Civil, o art. 934, visando a resguardar o interesse patrimonial daquela que não foi autor material do ato ilícito, prevê expressamente o direito de regresso da empresa contra o empregado responsável pelo ilícito.

Acerca do direito de regresso contra o agente causador do prejuízo (art. 934, do CC) Alkimin (2013) menciona que:

[...] essa previsão condida no Código Civil converge com o disposto no art. 462, que trata da regra geral que prevê a possibilidade de descontos no salário do empregado, dispondo esse artigo celetista que o empregador está proibido de efetuar descontos no salário do empregado, “salvo se resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei (nosso grifo) ou de contrato coletivo”, prevendo expressamente no parágrafo 1º do art. 462 da CLT.

[...]

Ainda que não houvesse expressa previsão no direito positivo material civil sobre a inexigência de culpa por parte do empregador, e expressa previsão da responsabilidade objetiva e solidária do empregador por ato ilícito cometido por seus subordinados, não poderíamos deixar de responsabilizar o empregador com base na culpa *in illegendo* (negligência na escolha ou eleição do subordinado) e *in vigilando* (negligência na fiscalização e *modus procedendi* dos subordinados (ALKIMIN, 2013, p.106).

Dessa forma, a prática de assédio moral, além de trazer consequências trabalhistas, traz também consequências de natureza patrimonial, haja vista que todo aquele que pratica ato ilícito deve indenizar a vítima pelo dano causado. A responsabilização do empregador é a reparação do dano causado à vítima.

É fixada uma indenização monetária em que se leva em conta o tamanho da gravidade causada pelo dano. O empregador também será responsável por reparar os danos cometidos por seus prepostos, empregados ou serviçais no exercício do trabalho ou em razão dele, ou seja, se eles assediarem moralmente algum companheiro de trabalho, o empregador ficará responsável por reparar o dano.

O assédio moral também pode ser interpretado como um acidente de trabalho decorrente do exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou a perturbação funcional e pode levar o trabalhador a morte ou causar a redução da capacidade para o trabalho sendo ela permanente ou temporária.

A indenização é uma forma de coibir a tortura mental, reparar o dano sofrido pelo trabalhador, pois haverá o ressarcimento do assédio moral em valor pecuniário, com vistas a desestimular a prática de novas humilhações e constrangimentos por parte do empregador.

Os resultados dos processos que envolvem alegações de assédio moral, quando favoráveis ao empregado, geram, basicamente, três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos.

Cabe ao empregador promover palestras que informem e alertem os funcionários sobre essa prática antijurídica, fiscalizar o ambiente de trabalho para que não ocorra o assédio moral, zelar para que não aconteçam práticas reiteradas abusivas que humilham, excluem ou discriminam o trabalhador, de modo a contribuir na garantia seus direitos sociais.

3.3 Mudanças trazidas com o advento da Lei 13.467/17

A Lei 13.467/2017 acrescentou à CLT o Título II-A, sobre o dano extrapatrimonial, que pode ser considerado o mais polêmico e criticado, pois traz uma divergência em taxas mínimas e máxima de indenizações, outro ponto é, o legislador banalizou toda a teoria sobre responsabilidade subjetiva do empregador que levou anos

para ser construída e que gerou tantos debates jurisprudências devido a aplicação do art. 7º, XXVIII, CF.

O dano moral:

[...] é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesador dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação (GONÇALVES, 2009, p. 359)

Pode-se dizer que a lesão moral é aquela que ofende a pessoa em sua dignidade no sentido mais amplo que se possa ter do termo e, segundo os parâmetros que estão no art. 5º da CF, integram a esfera desse direito, por exemplo, a privacidade, o nome, a integridade física e mental.

Os danos extrapatrimoniais abrangem os de natureza moral, estética e existencial. O dano moral como dito anteriormente é a lesão a direitos imateriais da pessoa, que viola a honra, a dignidade, a imagem ou outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservem a dignidade da pessoa humana. Pode ser direto, quando resulta da violação específica de bem imaterial, causando sofrimento, consternação psíquica ou desrespeito à dignidade da pessoa humana; ou indireto, que decorre da lesão patrimonial.

O dano estético resulta da lesão da integridade, especialmente quanto ao direito à imagem ou aparência externa, que é direito da personalidade (CAVALIERI, 2004, p.64). O dano existencial ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior gravidade, frustra um projeto de vida ou a própria convivência social e familiar, no âmbito trabalhista, por exemplo, em caso de jornadas de trabalho extenuantes ou ausência reiterada de concessão de férias, desde que gerem as referidas consequências.

De acordo com o art. 223-A da CLT, aplica-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos do mencionado Título da Consolidação das Leis Trabalhistas, embora a intenção fosse ser de afastar a incidências de outras normas a respeito do tema, defende-se o entendimento de que a matéria tem como fundamento a Constituição da República.

Os seguintes artigos do referido Título, 223-B, preveem que o dano extrapatrimonial decorre da ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica bens que podem ser tutelado, apesar de tentar afastar o dano reflexo ou em *ricochete*, ou seja, quando o direito violado é de uma pessoa, mas quem sofre os efeitos é outra; mencionando a expressão titulares “exclusivos”, defende-se que

a referida hipótese não pode ser validamente excluída, conforme o preceito fundamental que a ninguém se deve lesar, aquele que sofreu o efeito da lesão tem direito de receber a respectiva indenização.

O artigo 223-C enumera os bens imateriais passíveis de reparação extrapatrimonial. Todavia, há outros bens imateriais que podem sofrer lesão que não estão no artigo (uso indevido do nome, assédio moral, imputação falsa e abusiva de justa causa etc.) e é possível a interpretação de que outros não podem ser reparados. O artigo 223-E propõe que a reparação do dano seja proporcional ao dolo ou culpa do agressor. Todavia, há dano decorrente de responsabilidade objetiva, que se distingue da subjetiva (dolo ou culpa).

O artigo 223-G sugere parâmetros para fixação da indenização, entretanto o inciso VII novamente sugere que não cabe a responsabilidade objetiva, que é a que ocorre sem culpa ou dolo.

O artigo 223-C, parágrafo 1º impossibilita a cumulação de indenização por dano extrapatrimonial, o que viola o princípio do não enriquecimento sem causa. Ora, se mais de um bem imaterial foi violado, mais de uma reparação deve ocorrer. Aliás, esse também é o entendimento do Direito Civil, que, por exemplo, permite a acumulação do dano à imagem e estético.

Na realidade, a reparação de danos extrapatrimoniais tem fundamento constitucional (art.5º, V e X, CF), por decorrer da violação de direitos inerentes ao ser humano, tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF). Desse modo não se pode considerar válida a tarifação da indenização de danos extrapatrimoniais, em contrariedade ao direito constitucional à sua ampla e justa indenização (GARCIA, 2018, p. 159).

Em que pese conservar a iniciativa de inserir na CLT disposições sobre o cabimento de danos morais ou extrapatrimoniais advindos da relação de emprego, o legislador parece pretender restringir a aplicação do instituto nos âmbitos do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, ressalta-se que a pretensão é até absurda e abusiva, afastar a incidência de normas da Constituição Federal e do Código Civil que diz respeito ao tema (responsabilidade objetiva ou decorrente de atividade de risco, por exemplo), quando se extrai da literalidade do art. 223-A da CLT, segundo o qual à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho serão aplicados “apenas os dispositivos deste Título” (LEITE, 2018, p.65)

A Medida Provisória (MP) 808/2017, publicada em 14/11/2017, trouxe diversas alterações à Lei nº 13.467/2017 (lei da Reforma Trabalhista), alterações essas que

passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação, entretanto perderam sua validade a partir de 23 de abril de 2018.

Mesmo perdendo sua validade a partir da citada data, a Medida produziu efeitos jurídicos durante o período em que esteve vigente, ou seja, a contar de 14/11/2017 a 22/04/2018. Nesse período, todos os atos praticados pelo empregador com base na MP 808/2017 foram válidos e possuem amparo legal.

Segundo a nova legislação, as indenizações serão calculadas com base no salário do empregado. Quanto maior a gravidade do caso, maior o número de salários a que o profissional terá direito, caso ganhe a ação trabalhista. A reforma cria quatro categorias de ofensas: de natureza leve (até três vezes o último salário do ofendido), média (até cinco vezes o último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário).

O texto não exemplifica quais tipos de ofensa se encaixam em cada uma dessas quatro categorias — caberá aos juízes decidir. O que a reforma faz, todavia, é esclarecer o que deve ser considerado dano extrapatrimonial. Trata-se de ofender “[...] a esfera moral ou existencial da pessoa”, incluindo sua “[...] honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade”.

O juiz, por sua vez, deverá analisar o caso levando em consideração critérios como a intensidade do sofrimento ou da humilhação da vítima; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu tal ofensa; o grau de culpa do acusado; a situação social e econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa, entre outros.

Por essa razão, os arts. 223-A a 223-G devem ser interpretados conforme valores, princípios e regras da Constituição Federal e do Código Civil, sempre que implicarem melhoria da condição socioambiental dos trabalhadores (CF, arts.1º, 5º, 7º, *caput*, 200, VIII, e 225.)

Nesse sentido, cabe ressaltar o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal ao analisar dispositivos semelhantes da Lei de Imprensa (STF, 2ª T., RE 348.827/RJ Rel. Min. Carlos Velloso, DJ 06.08.2004. Cf. ainda STF, Pleno, ADPF 130/DF, Rel. Min. Ayres Britto, DJE 06.11.2009).

Na mesma linha, conforme Súmula 281 do STJ: “[...] A indenização por dano moral não está sujeita a tarifação prevista na Lei de Imprensa”. Para além, o critério relativo ao salário contratual do ofendido pode gerar injusto tratamento não isonômico entre empregados igualmente lesados, mas com patamar remuneratório distinto.

Nota-se que o art.7º, inc. XXXII, CF, proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; o mencionado critério, outrossim, pode acarretar tratamento discriminatório, quando a lesão atingir empregados, bem como outras pessoas sem vínculo empregatício com o ofensor.

Dessa forma, segunda interpretação constitucional, defende-se que o art.223-G, § 1º, da CLT tem como objetivo apenas de servir como parâmetro ou sugestão oferecida ao juiz na atividade jurisdicional de fixação do valor da reparação dos danos extrapatrimoniais, desde que de modo fundamentado, em consonância com o art. 93, inc. IX, da CF, afastar-se dos critérios rigidamente previstos no dispositivo indicado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prevenção do assédio moral, com a adoção de métodos que torne mais saudável e humano o ambiente de trabalho, eliminando as possíveis causas que desencadeiam o terror psicológico no trabalho, assim como a adoção de medidas efetivas que acabem com a desigualdade de gênero, são encargos, não apenas do empregador, a quem se incumbe à direção do empreendimento econômico, mas da sociedade em geral. Tais ações parecem ser as melhores soluções para evitar essa violência devastadora contra as mulheres trabalhadoras.

Como visto, o assédio moral encontra-se relacionado com o desenvolvimento do mercado econômico e o capitalismo, em que o trabalho passou a representar a possibilidade de ascensão econômica. Assim, as relações sociais foram reorganizadas para garantir melhores condições aos detentores dos meios de produção, isto é, os empregadores, piorando, conseqüentemente, as condições de trabalho, aumentando de desemprego e concorrência.

Observamos, pois, que essa realidade, motivada pela competitividade a qualquer custo, estabelece um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral. Vimos também, embora estejamos no século XXI, a desigualdade de gênero é muito presente nas relações trabalhistas e faz com que a mulher trabalhadora seja, na maioria das vezes, vítima de assédio moral.

Percebeu-se que o assédio moral causa muitos prejuízos, tanto de ordem física (doenças), quanto financeira e jurídica, para a vítima assediada, para o agressor, empresa, enfim, para a sociedade como um todo. O processo do assédio começa com uma conduta perversa do agressor, que atenta contra a dignidade e integridade psíquica ou física da assediada, contatando-se que tal deve ser preservada, com severas punições ao agressor.

Desse modo, mesmo que, no Brasil, ainda não exista uma legislação específica no tocante ao assédio moral, a vítima poderá pleitear a reparação do dano utilizando-se de fundamentos constitucionais, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana, já que tal princípio é basilar à solução dos conflitos empregatícios, e considerado pela doutrina, como o fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais.

A vítima assediada poderá pleitear, também, a rescisão indireta do contrato, afastamento por doença de trabalho e até mesmo a reintegração no emprego, caso tenha sido demitida em virtude de assédio moral. Ainda é preciso o aumento das atitudes

preventivas, e talvez de outras, tanto por parte da vítima, como das empresas, e do Estado, contra o assédio moral na relação de emprego contra as mulheres.

Não obstante, restou evidenciado que a prevenção necessária contra o assédio moral, depende de conhecimento e de uma mobilização de todos nós a respeito da necessidade de buscar um fim a este mal. Por fim, ressaltou-se que o assédio moral é fenômeno social gravíssimo notadamente no ambiente de trabalho e sua prevenção é o primeiro passo a ser dado no combate a essa violência e, conseqüentemente, serão reduzidos os devastadores efeitos dessa agressão.

Finalmente, assevera-se que, quando a sociedade, como um todo, passar a combater com vigor o assédio moral contra a mulher nas relações de trabalho, estará sendo dada, sem sombra de dúvida, uma contribuição plena para que os devidos direitos fundamentais sejam respeitados e plenamente exercidos fundamentados na liberdade assegurada pela nossa Lei Maior.

REFERÊNCIAS

- ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 14.724, de 17.03.2011**. Informação e documentação, trabalhos acadêmicos, apresentação. Válida a partir de 17.04.2011. Rio de Janeiro, 2011.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- _____. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2013.
- ALVIM, Arruda. **Manual de direito processual civil**. 15.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTr, 2012
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- _____. **Discriminação no emprego por motivo de sexo**. São Paulo: LTr, 2008,
- BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Tradução Humberto Laport de Mello. 3ª reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2014
- BRASIL, **Decreto Lei nº. 5.452** de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, Acesso em: 23 abr. 2018.
- _____. **Decreto Lei nº. 5.869** de 11 de Janeiro de 1973. Código de Processo Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm>. Acesso em: 23 abr. 2018.
- CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual**. Volume I, 19.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho [recurso eletrônico]: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011
- COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. . Campinas: Russell, 2010.

FIORELLI, José Osmir; Fiorelli, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio Moral**. Uma visão multidisciplinar. São Paulo: Ltr, 2007

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. 7.ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011

_____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-Estar no Trabalho**, 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. Disponível em: <http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/juliana_resun_pierin/juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf> Acesso em 18 de abr de 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os Direitos Morais do Trabalhador e suas Formas de Configuração e Violação. **Revista do TRT9**, Curitiba, v. 28, n. 51, jul./dez. 2003.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. **Assédio moral e bullying no ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, jan. 2012, p. 197, v. 145

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 8.ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2013

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **A Prova no Processo do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. São Paulo: **Revista de Direito do Trabalho**, v. 125, p. 192, jan. 2007.

PIERIN, Juliana Resun. **O Assédio Moral nas Relações de Trabalho e sua Prova em Juízo**. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. **Princípio da Reparação Integral – Indenização no Código Civil**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/LaudaLegal/41,MI141138,21048-Principio+da+Reparacao+Integral+Indenizacao+no+Código+Civil>> Acesso em: 30 de Abr. de 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 4.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio por competência nas relações de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 906, p. 319, abr. 2011

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. O ônus da prova e sua inversão no processo do trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v.68, n. 6, jun. 2004.

TARTUCE, Flávio. **Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

TEIXEIRA FILHO, Manuel Antonio. **A Prova no Processo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1997.