



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

CAMILA BASTOS BACELAR COSTA

ASSÉDIO MORAL LABORAL: UMA SISTEMATIZAÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAIS DO INSTITUTO

Salvador
2017

CAMILA BASTOS BACELAR COSTA

**ASSÉDIO MORAL LABORAL: UMA SISTEMATIZAÇÃO DAS
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAIS DO INSTITUTO**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de
Direito e Gestão como requisito parcial para a
obtenção de grau de Especialista em Direito e
Processo do Trabalho.

Salvador
2017

Dedico o presente trabalho a Deus, sabedor de todas as coisas e guia do meu caminho e a meus pais, pelo apoio, esforço e por tornarem possível essa conquista na minha caminhada.

AGRADECIMENTOS

Muito teria eu a dizer sobre esta caminhada, mas o que seria dela sem os que me acompanharam? Eles sabem cada detalhe e, por isso, dedico-lhes esta monografia.

Primeiramente, agradeço a Deus, que abençoa meus passos e abre meus caminhos, renovando minha fé com os sinais de sua presença constante em minha vida.

A meus pais Jaime e Adelaide, por sua presença e amor incondicional, agradeço por terem feito de meus sonhos suas prioridades, lutando comigo em todas minhas conquistas e encurtando as distâncias com sua preocupação e dedicação diárias.

A minha irmã Stephanie, por me fazer companhia neste período em Salvador e por vermos uma na outra um exemplo de dedicação e escolhas corretas.

A meus familiares, por terem me dado uma base sólida e raízes para que meus voos tivessem sempre um pouso seguro garantido. Vô Flávio, em especial, por me fazer despertar desde cedo para os livros, sempre me recebendo com uma pilha organizada quando eu ia em sua biblioteca buscar material para meus estudos, sendo meu incentivador e exemplo de dedicação à Academia.

A Bruno, por partilhar inteiramente desta caminhada comigo, por seu companheirismo e amor, dividindo comigo todos sonhos, lembranças e desafios que vivemos e vencemos juntos. Agradeço também a sua família, tão presente conosco nessa trajetória.

A meus grandes amigos e amigas, que da infância até hoje me acompanham. Aos colegas e amigos que fiz na Pós-Graduação, sou grata pelos momentos compartilhados e por tornarem a aventura semanal da Baiana mais leve e especial.

Ao professor e coordenador Rodolfo Pamplona Filho, pelo comprometimento e apoio, mostrando-se sempre acessível e disponível.

Ainda, reservo esta oportunidade para agradecer ao brilhante corpo de professores da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito que, com certeza, muito contribuíram para minha formação e para este trabalho. Agradeço, em especial, à professora Ana Carolina, pelos conhecimentos técnicos essenciais à confecção desta monografia.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma fizeram parte desta caminhada, acredito que as pessoas não se encontram por acaso e é desses encontros e desencontros que vamos nos tornando quem somos.

Que venham os próximos sonhos e desafios e que, com a bagagem que essa Pós-Graduação me somou, eu possa seguir o meu caminho, desempenhando o meu papel profissional com a justiça e a ética que sempre me acompanharam, cumprindo a minha missão e deixando o meu legado na sociedade. Obrigada!

“Todas as paixões se reduzem ao desejo, à alegria ou à tristeza[...]. Mas, por tristeza, entendemos o que diminui ou reduz a potência de pensar da alma, e assim, à medida que a alma está contristada, a sua potência de conhecer, isto é, de agir, está diminuída ou contrariada”.

(SPINOZA, 2003, p. 250)

RESUMO

O presente texto trata sobre o instituto do assédio moral laboral, tema relevante e atual face à sua recorrência na seara trabalhista, partindo de uma contextualização histórica, bem como da análise dos direitos e garantias fundamentais vulnerados pela prática assediante, como é o caso da dignidade da pessoa humana, que resta inquestionavelmente abalada com a prática do ilícito. Ademais, após apresentar sua teoria geral, a Teoria Jurídica do Assédio, o estudo apresenta o conceito de assédio moral, fornecendo os seus principais elementos caracterizadores e espécies, que são o assédio moral por discriminação e o assédio moral organizacional, além, também, da sua subespécie, o assédio moral por competência. Esclarece as particularidades, bem como delimita seus sujeitos. Ressalta o direito à indenização nas diversas fases do contrato de trabalho e apresenta os principais instrumentos por meio dos quais o assédio moral se concretiza. Por fim, sistematiza as consequências jurídico-sociais do instituto com relação a cada sujeito envolvido, bem como para a coletividade.

Palavras-chave: Assédio Moral Laboral. Assédio por Competência. Indenização. Instrumentos. Consequências.

ABSTRACT

The present text deals with the labor mobbing institute, a relevant and contemporary subject given its recurrence in labor law, departing from a historical contextualization, as well as the fundamental rights' and guarantees' analysis violated by the mobbing practice, such as the dignity of the human person, which remains unquestionably shaken with the illicit practice. Furthermore, after presenting its general theory, the General Theory of Mobbing, the study presents the mobbing concept, providing its main characterizing elements and species, which are the mobbing by discrimination and the organizational mobbing, in addition, also, to its subspecies, the mobbing by competence. It makes clear the particularities, as well as delimits its subjects. It highlights the right to compensation at the different work contract stages and presents the main tools by means of which the mobbing is materialized. Finally, it systematizes the institute's sociojudicial consequences in relation to each subject involved, as well as to the collectivity.

Keywords: Labor Mobbing. Mobbing by Competence. Compensation. Tools. Consequences.

SUMÁRIO

I INTRODUÇÃO	11
II DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS VULNERADOS PELA PRÁTICA ASSEDIANTE	13
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA: EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS - CONCEITO E NOMENCLATURA.....	18
2.3 EFICÁCIA, APLICAÇÃO E COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	19
2.4 CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SUA DUPLA DIMENSÃO.....	21
2.5 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	22
2.6 DIREITOS FUNDAMENTAIS INESPECÍFICOS	23
2.6.1 Liberdade de pensamento	24
2.6.2 Liberdade religiosa	25
2.6.3 Honra	26
2.6.4 Imagem	27
2.6.5 Isonomia	28
2.6.6 Intimidade e vida privada	29
III ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO	31
3.1 TEORIA JURÍDICA DO ASSÉDIO – ASPECTOS INTRODUTÓRIOS.....	31
3.2 CONCEITO, ELEMENTOS CARACTERIZADORES E ESPÉCIES.....	33
3.2.1 Assédio moral por discriminação	37
3.2.2 Assédio moral organizacional	38
3.3 ASSÉDIO POR COMPETÊNCIA	39
3.4 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	40
3.5 O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL	41
3.6 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	43
3.6.1 Sujeito ativo	44
3.6.2 Sujeito passivo.....	45
3.7 ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO	46
3.7.1 Assédio moral horizontal	46
3.7.2 Assédio moral vertical.....	47
3.7.3 Assédio moral misto.....	48

3.7.4 Assédio moral coletivo	48
3.8 INSTRUMENTOS DO ASSÉDIO MORAL	49
IV CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL	52
4.1 PARA A VÍTIMA	52
4.1.1 Sequelas físicas, morais e psicológicas	53
4.1.2 Rescisão indireta	55
4.1.3 O direito à indenização	56
4.1.3.1 Evolução histórica da reparação do dano moral	61
4.1.3.2 Dano moral nas fases do contrato de trabalho	65
4.1.3.3 A Lei 13.467/17 e o tabelamento dos danos extrapatrimoniais ..	67
4.2 PARA O ASSEDIADOR.....	68
4.2.1 Extinção do contrato de trabalho por justa causa	69
4.2.2 Responsabilidade patrimonial	70
4.2.3 Consequências criminais	71
4.3 PARA O EMPREGADOR.....	71
4.3.1 Consequências pecuniárias diretas	71
4.3.1.1 Absenteísmo	72
4.3.1.2 Queda de produtividade	72
4.3.1.3 Rotatividade da mão-de-obra	73
4.3.2 Responsabilidade civil	74
4.3.2.1 Responsabilidade civil do empregado em face do empregador	74
4.3.2.2 Litisconsórcio facultativo e denúncia da lide	75
4.3.2.3 Responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado	76
4.4 PARA A COLETIVIDADE.....	77
V. CONCLUSÃO	78
REFERÊNCIAS	81

I INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico trata de matéria que acompanha o ser humano historicamente. Não deve, porém, esta característica, levar ao pensamento equivocado de que a questão do assédio moral nas relações de trabalho não compreende temática atual. Corroborando essa afirmativa, observa-se que a significativa produção acadêmica circundando o tema é consideravelmente recente na doutrina pátria.

Além disso, como bem disse a ex-primeira-ministra inglesa Margaret Thatcher, “podes ter de travar uma batalha mais de uma vez para vencê-la”. (THATCHER apud ANDREWS, 1989, p. 320). Nesse ínterim, por mais que a produção acadêmica jurídica acerca do tema seja considerável, no mundo prático essa produção ainda não rendeu os frutos almejados, posto que o instituto ainda não recebe a devida proteção. Com efeito, muito pelo contrário, é alvo de cerceamento, achincalhamentos e menosprezo, sendo objeto de medidas legislativas recentes, as quais, com o fito de acoimar o amparo jurídico laboral contra práticas atentatórias à dignidade, vêm, sistematicamente, reduzindo a efetividade da tutela contra o assédio.

Portanto, nunca foi tão importante falarmos e produzirmos material de combate contra este ilícito. Sua contemporaneidade é tão real quanto a sua vultosa incidência, sobremaneira com o incremento da globalização e fortalecimento do neoliberalismo, com a reorganização da dinâmica do trabalho humano para satisfação das novas demandas do mercado, em detrimento de contemplar sua finalidade social. No Brasil, especificamente, atravessa-se momento de verdadeiro ataque aos paradigmas trabalhistas, com o advento da Reforma Trabalhista, antevista por parcela majoritária da doutrina e aplicadores do direito como “xeque-mate¹” aos direitos fundamentais do trabalhador.

É uma pesquisa exploratória, na classificação de Antonio Carlos Gil (2002, p. 41-45), com base em seu objetivo de proporcionar maior familiaridade com o tema,

¹ A expressão “xeque-mate”, própria do vocabulário do jogo de tabuleiro xadrez é utilizada nesse estudo metaforicamente e tem a seguinte definição, de acordo com o Moderno Dicionário da Língua Portuguesa – Michaelis (2017): “No jogo de xadrez, ataque decisivo ao rei, que o deixa impossibilitado de fugir ou se defender, resultando no término da partida e na consequente vitória do atacante”.

explicitando-o a partir de pesquisa bibliográfica e fundamentando o trabalho a partir dos principais livros e mais atuais artigos científicos que permeiam o assunto.

Sua relevância social e jurídica é inconteste, sendo imprescindível a sua ampla discussão e difusão na Academia, face ao direito subjetivo de todo trabalhador ao exercício de suas atividades em ambiente laboral seguro e hígido, constituindo, o assédio moral, em prática dissimulada que viola a dignidade da pessoa humana e vulnera direitos e garantias fundamentais.

Por sua estreita ligação com o tema dos direitos fundamentais, didaticamente separou-se o primeiro momento deste trabalho justamente a uma análise percuciente dos direitos e garantias fundamentais vulnerados pela prática assediante que nos é objeto, partindo da contextualização histórica, arcabouço necessário e essencial à propedêutica da disciplina.

Na sequência, pertinentes para o desenvolvimento do presente estudo e para a satisfatória compreensão do instituto, a caracterização e classificação pormenorizada do assédio moral e dos principais institutos que lhe são correlatos. Sendo assim, partiu-se dos elementos caracterizadores comuns às diversas modalidades assediantes para, a partir do entendimento geral, absorver-se essencialmente o universo que circunda o objeto desse trabalho.

Na etapa seguinte, explicitar-se-ão suas espécies e instrumentos, além de diferenciá-lo de outros institutos que em alguns pontos lhe tocam. Importante, nesta fase, diferenciar os sujeitos envolvidos na relação de assédio moral, bem como acabar com a errônea concepção de que o assédio moral só provém de superior hierárquico.

Neste ponto do estudo, sistematizar-se-ão as consequências jurídico-sociais do assédio moral laboral a partir e com relação a cada sujeito envolvido, bem como para a coletividade. Este trabalho tem como objetivo, ainda, sobressaltar o direito à indenização que tem o trabalhador assediado, analisando suas principais nuances e trazendo as peculiaridades e últimas atualizações afetas ao tema, bem como a sua incidência nas diversas fases do contrato de trabalho.

É certo que a atual conjuntura da seara trabalhista tem se mostrado responsável pelo aumento de doenças relacionadas com o trabalho, especialmente em decorrência do sofrimento psíquico, com consequências físicas, causado pela deterioração do meio ambiente de trabalho. Desta feita, sobremaneira no presente, o assédio moral caracteriza um grave problema de saúde pública.

Por fim, concebê-lo no ambiente trabalhista é primordial, pois o ambiente de competitividade e pressões para o alcance de metas absurdas impostas é terreno fértil para o surgimento de todo tipo de arbitrariedade, a exemplo do assédio moral. Este se alimenta do medo e ansiedade do trabalhador em perder seu posto de trabalho, que é o que o faz se submeter e aceitar todo tipo de comportamentos ilegais por longo período.

Afinal, o trabalho é um direito fundamental do ser humano, na medida em que é, inquestionavelmente, não apenas meio de subsistência, mas um estímulo ao desenvolvimento, à autoestima e à saúde mental do indivíduo que, ao ser cerceado de exercer seu direito plenamente e de maneira saudável e segura, chega ao ponto de adoecer e até, em última instância, pôr fim à própria vida.

II DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS VULNERADOS PELA PRÁTICA ASSEDIANTE

Antes de adentrarmos à figura assediante que nos é pertinente neste estudo, imperiosa a sua contextualização na seara dos direitos fundamentais, afinal o assédio moral é prática que afronta diretamente direitos fundamentais que merecem ser aqui pontuados.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA: EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

“O Direito do Trabalho é produto do capitalismo”, assim inicia Maurício Godinho Delgado (2017, p. 88) seu capítulo acerca da origem e evolução do Direito do Trabalho. Afinal, explica que, apenas a partir de fins da Idade Média e desabrochar da Idade Moderna verificaram-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho e lançando ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.

Com a Revolução Francesa (1789) foram suprimidas as corporações de ofício e suas jornadas de até dezoito horas, com o reconhecimento dos primeiros direitos econômicos e sociais, fornecendo as bases para o vindouro Direito do Trabalho. Entretanto, de fato, apenas no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, combinando liberdade e subordinação. Vejamos:

a relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX. (DELGADO, 2017, p. 92).

O trabalhador assalariado, nesta fase, continua submetido ao cumprimento de condutas abusivas, laborando em ambientes insalubres e perigosos, com salários irrisórios e jornadas de trabalho excessivas. A legislação trabalhista, portanto, surge neste contexto como uma necessidade de contenção da exploração, de forma lenta e gradual.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 100) explica que, a despeito da tipologia recorrente de Granizo e Rothvoss de perceber a existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho, por ter o inconveniente de não permitir nenhuma compreensão mais sistemática sobre o padrão de organização do mercado de trabalho e de sua normatização jurídica nos países desenvolvidos ocidentais, enxerga e adota três fases principais no desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho, desde o século XIX até finais dos anos de 1970. A essas três fases se acrescenta, hoje, um quarto período, abrangente das últimas

décadas do século XX e início do século XXI. Conforme o autor, detalharemos abaixo:

A primeira fase é marcada pelas manifestações incipientes ou esparsas e se estende do início do século XIX, com o *Peel's Act* na Inglaterra em 1802, até 1848. Esta fase qualifica-se pela existência de leis dirigidas a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Estas leis possuíam caráter humanitário e o espectro normativo trabalhista ainda é disperso, não originando, ainda, um ramo jurídico próprio e autônomo.

A segunda fase, da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, estende-se de 1848, com o Manifesto Comunista, o movimento de massas *cartista* da Inglaterra e a Revolução deste mesmo ano na França, até após a Primeira Guerra Mundial, com a criação da OIT e a promulgação da Constituição de Weimar, ambos em 1919. Este período caracterizou-se por avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, paralelamente, a estratégia de atuação do Estado. Estas atuações interagem reciprocamente e dinamicamente, dando origem a um ramo jurídico próprio que tanto incorpora a visão própria ao Estado como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo.

A terceira fase, da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919, com a Constituição de Weimar e a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), avançando ao longo do século XX. Tal fase pode ser definida como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. Ainda nesta fase, com o chamado Estado de Bem-Estar Social, produz-se a constitucionalização do Direito do Trabalho nas Constituições Democráticas pós-1945; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX.

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) traz algumas garantias ao trabalhador, limitando razoavelmente a jornada de trabalho, instituindo as férias remuneradas periódicas, lazer etc. Também, a própria previsão de que toda pessoa tem direito ao trabalho e sua livre escolha, com condições equitativas e satisfatórias e a proteção contra o desemprego, colocando o trabalho como meio para a realização do ser humano como ser social.

Sessenta anos depois, nos anos de 1979/80, deflagrou-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes, produzindo mais fortes reflexos no Brasil somente na década de 1990. Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho. A partir da crise econômica do petróleo, iniciada entre 1973/74, abalando a higidez do sistema econômico, faz crescer a inflação e acentua a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho, desencadeando-se, por outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Todos esses avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, especialmente a indústria, chegando a causar o alarde de uma próxima sociedade sem trabalho.

Na verdade, tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justralhista. (DELGADO, 2017, p. 106).

Por tudo isso, percebe-se que o que despontara, no início, como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se afirmado como uma transição e renovação para o Direito do Trabalho.

No Brasil, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício, em seu art. 179, n. 25, seguindo a tendência liberalista e prevendo a liberdade de exercício das profissões. No entanto, a Lei Áurea pode ser tomada como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, a despeito de não ter qualquer caráter justralhista. Afinal, além de eliminar da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista, a escravidão, também estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

Isto posto, tem-se que o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se como fase de manifestações incipientes ou esparsas. É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de

organização e pressão. Nesse quadro, a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação de forma genérica. O período se destaca, ademais, pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas, associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada questão social.

O segundo período de destaque na evolução histórica do país será a fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho. Essa fase começa em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura de Getúlio Vargas, em 1945. A Constituição de 1937, corporativista, expressa a intervenção do Estado, instituindo um sindicato único vinculado a este e proibindo a greve.

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, no fim deste período, em 1943, em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando e ampliando a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria de um código do trabalho.

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve, trazendo rol de direitos trabalhistas superior ao das Constituições anteriores. Na Constituição de 1967 esse rol é mantido, regulamentando, ainda, direitos para as empregadas domésticas, trabalhadores rurais e as atividades dos trabalhadores temporários, prevendo, também, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), criado em 1966. Terá este segundo período, no entanto, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988.

A Constituição de 1988 representa a transição democrática do Direito do Trabalho Brasileiro, pois o Texto Magno conferiu novo *status* ao Direito do Trabalho, e ao Direito Individual do Trabalho, mediante princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileiras, tratando dos direitos trabalhistas e sociais, positivando o direito à indenização por danos morais e dando total protagonismo às garantias fundamentais.

Atualmente, após todas as lutas contra o histórico descompromisso do Estado com os direitos fundamentais dos cidadãos, as conquistas trazidas pela Constituição de 1988 e pela CLT encontram-se ameaçadas por reformas na previdência e na

seara trabalhista, esta última visando à flexibilização de direitos fundamentais dos trabalhadores e viabilizando o negociado sobreposto ao legislado.

Por tudo quanto foi aqui abordado, percebe-se que o trabalho é uma instituição basilar na construção identitária do ser humano, ligando-se a seus direitos personalíssimos mais caros. Assim, as impressões que este lhe causa, bem como as experiências vivenciadas no ambiente de trabalho, refletem-se na imagem e na autoestima do trabalhador. Daí a pertinência e de onde surge nosso objeto de estudo neste trabalho, pois uma vez que o trabalho impeça que o indivíduo alcance seus objetivos, transmitindo-lhe sofrimento, infelicidade e humilhação, como é o caso do assédio moral no ambiente de trabalho, obsta que este se projete como ser produtivo e socialmente inserido, gerando consequências negativas em suas expectativas presentes e futuras.

Antes de adentrarmos ao objeto principal desta pesquisa, impende preliminarmente abordar a evolução histórica da reparação do dano moral, que faremos a seguir.

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS - CONCEITO E NOMENCLATURA

Jorge Miranda (1993, p. 9) define que os “direitos fundamentais são os direitos básicos da pessoa”, dotados de garantias reforçadas, além de serem assegurados pela Constituição, tornando-se indisponíveis pelo legislador ordinário.

À garantia da rigidez constitucional, conforme explica o texto de Luiz de Pinho Pedreira (2010, p. 183), aliam-se as judiciais (remédios constitucionais), a garantia da divisão dos poderes (autonomia do Poder Judiciário) e a garantia de superioridade da Constituição (controle da constitucionalidade das leis).

O fundamento dos direitos em comento é a dignidade da pessoa humana, fundamento maior do Estado positivado no art. 1º, III, da Constituição Federal, o valor-fonte do sistema normativo. Ainda, explica José Afonso da Silva (2000, p.146) que “a dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos *a priori*, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana”.

Assim, para Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p. 315), por ser a dignidade da pessoa humana firmada como fundamento do Estado, ressalta a obrigatoriedade de pôr no núcleo central das atenções o indivíduo, tanto para torná-lo destinatário efetivo dos direitos de cunho prestacional, tanto para demarcar precisamente a ideia de que “o mais elevado e sublime propósito cometido à sociedade política é o enaltecimento da dignidade das pessoas que a compõem”.

Já quanto à escolha da nomenclatura, a expressão “direitos fundamentais” encontra-se sedimentada na doutrina, bem como no direito positivo pátrio (adoção na Constituição Federal). No entanto, por ainda encontrarmos sua adoção como sinônima da nomenclatura “direitos humanos”, importante diferenciá-las. Ingo Sarlet (2015, p. 29), faz um apanhado da doutrina a este respeito, chegando à seguinte conclusão:

em que pese os dois termos (“direitos humanos” e “direitos fundamentais”) sejam comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).

Assim, os direitos fundamentais representam a constitucionalização dos direitos humanos que gozaram de alto grau de justificação ao longo da história e que são reconhecidos como condição para o exercício dos demais direitos, havendo um conteúdo mínimo de direitos fundamentais que caracterizam o direito de um Estado Democrático. (SAMPAIO, 2006, p. 17).

Reafirmada a escolha da nomenclatura, passemos aos demais tópicos a seu respeito.

2.3 EFICÁCIA, APLICAÇÃO E COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Cumpra neste estudo ressaltar a eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, sem necessidade de intermediação legislativa, que é defendida na teoria da eficácia horizontal ou externa dos direitos humanos, originária a partir do advento do Estado Social de Direito². Ora, inerente ao contexto de tais relações a existência de desigualdade entre os indivíduos, como ocorre nas relações de trabalho, por exemplo, em que o empregado fica subordinado juridicamente aos poderes diretivo e disciplinar do empregador.

Sendo assim, impõe-se o reconhecimento de aplicação dos direitos fundamentais nesta seara, para que, apesar do respeito à autonomia da vontade dos particulares, se evite o arbítrio típico das relações em comento, respeitando a intangibilidade do conteúdo mínimo essencial dos direitos fundamentais.

Quanto à sua aplicabilidade direta ou indireta, o tema é objeto de intensa polêmica. No entanto, há norma expressa da Constituição para sanar a discussão, que dispõe no §1º de seu art. 5º que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. Ademais, a Teoria da Eficácia Direta ou Imediata é a adotada pelo Supremo Tribunal Federal³ e pelo Tribunal Superior do Trabalho⁴, em suas jurisprudências.

Flávia Moreira (2010, p. 31) defende que a aplicação direta dos direitos fundamentais na relação de emprego pode servir de escudo protetor contra ondas de flexibilização que, elaboradas com o intuito de promover o crescimento econômico, não resolvem o problema do desemprego, até porque esse é, nos dias atuais, essencialmente estrutural.

Por fim, no contrato de trabalho, tanto trabalhador quanto empregador⁵ são titulares de direitos fundamentais e é natural que, por vezes, estes direitos colidam frontalmente na persecução de seus interesses, pois de um lado está o direito de propriedade e liberdade (autonomia de vontade) do empregador e do outro os direitos e liberdades dos trabalhadores.

Nestes casos, utiliza-se a técnica de ponderação de interesses, técnica que efetiva a proporcionalidade, afinal nenhum princípio é absoluto. Ponderação de

² Inaugurado com as constituições mexicana de 1917 e a constituição alemã de Weimar de 1919, pioneiras a estabelecerem um catálogo de direitos sociais, dentre os quais os trabalhistas.

³ Decisão de vanguarda no julgamento do Recurso Extraordinário 201.819/RJ.

⁴ A exemplo do RR-267300-64.2003.5.07.0003 e AIRR-103100-51.2008.5.15.0097.

⁵ Aqui utilizamos o termo empregador para o caso de pessoa física, não sendo objeto ou objetivo deste trabalho discorrer sobre a titularidade de pessoas jurídicas quanto a direitos fundamentais, a exemplo da ressalvada proteção a alguns direitos da personalidade aplicáveis.

princípios significa para Canotilho (2002, p. 1227) cotejá-los para decidir qual deles, num caso concreto, tem maior peso ou valor.

Luiz de Pinho (2010, p. 192) explica que quanto maior for a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação, maior será a margem de autonomia privada cujo sacrifício é admissível, pois faltará justamente o pressuposto ou fundamento dessa autonomia. Em outras palavras, o grau de autonomia real das partes pode ser um critério válido e útil para resolver os possíveis conflitos.

Daniel Sarmiento (2000, p. 144-145), diz que para que se utilize adequadamente da ponderação,

o julgador deve buscar um ponto de equilíbrio entre os interesses em jogo, que atenda aos seguintes imperativos: a) a restrição a cada um dos interesses deve ser idônea para garantir a sobrevivência do outro; b) tal restrição deve ser a menor possível para a proteção do interesse contraposto; e c) o benefício logrado com a restrição a um interesse tem de compensar o grau de sacrifício imposto ao interesse antagônico. Além disso, a ponderação deve sempre se orientar no sentido da proteção e promoção da dignidade da pessoa humana, que condensa e sintetiza os valores fundamentais que estejam a ordem constitucional vigente.

2.4 CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SUA DUPLA DIMENSÃO

Dando continuidade a nosso estudo, preleciona José Afonso da Silva (2005, p.58) que os direitos fundamentais têm os seguintes caracteres: historicidade, imprescritibilidade e irrenunciabilidade. Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p. 673-674) destaca, ainda, a inalienabilidade, como caractere dos direitos fundamentais.

Assim, segundo os autores supracitados, o caráter histórico dos direitos fundamentais está representado pela circunstância de que a sua consolidação se dá com o passar do tempo, do percurso histórico, o que rechaça qualquer fundamentação no direito natural.

São imprescritíveis dada a sua natureza de direitos personalíssimos de natureza em geral não patrimonial, pela ausência de seu exercício durante determinado lapso temporal não implicar na sua prescrição.

São irrenunciáveis, embora possam deixar de ser exercidos em determinados momentos, porém não é válida a manifestação de vontade do indivíduo tendente a consumir sua renúncia.

Por fim, são inalienáveis, situando-se fora do comércio jurídico.

Atualmente, reconhecem-se os direitos fundamentais como tendo uma dupla dimensão: subjetiva e objetiva. Em sua significação objetiva os direitos fundamentais representam as bases do consenso sobre os valores de uma sociedade democrática, ou seja, sua função é a de sistematizar o conteúdo axiológico objetivo do ordenamento democrático escolhido pelos cidadãos. Quanto à sua dimensão subjetiva, os direitos fundamentais têm a função de tutelar a liberdade, a autonomia e a segurança dos cidadãos, não só em suas relações com o Estado, mas em relação aos demais membros da sociedade. (SAMPAIO, 2005, p. 34-35).

2.5 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Apesar de já feitas considerações anteriormente a seu respeito, reputamos importante dedicar tópico específico para o estudo do princípio.

A Declaração Universal de Direitos do Homem, adotada pela maioria das Constituições modernas, estabelece em seu artigo 1º que: “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”. Assim, pontua Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 199) que o simples fato de a pessoa existir, de ser dotada de condição humana, obriga toda a humanidade a respeitá-la.

Continua o autor que a dignidade referida na Constituição não é algo abstrato, amparado em mera norma programática, como aliás não o são os direitos fundamentais.

Washington de Barros Monteiro (1999, p. 424) conceitua dignidade da seguinte maneira:

a dignidade e o decoro são bens imprescritíveis à vida em sociedade, são bens pessoais, porque adquiridos na prática constante e diuturna dos atos da vida honesta. Quem os possui merece consideração e respeito de seus concidadãos e é por isso que a lei penal os protege e tutela. Dignidade é a qualidade moral que infunde respeito; decoro,

a respeitabilidade pessoal, a decência, o brio, o pundonor, resultantes da honestidade.

Alfredo Ruprecht, (1995, p. 104) afirma que “esse princípio, conhecido também como princípio do valor humano, baseia-se na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano e não como mercadoria ou elemento da produção”.

A dignidade está, ainda, diretamente ligada à honra-subjetiva. Assim, o fato de o trabalhador lutar por sua sobrevivência e independência por meio de uma atividade remunerada, eleva sua autoestima e é essencial à sua dignidade. Também, o relacionamento com seu superior hierárquico, colegas e clientes deve ser permeado por respeito recíproco e cordialidade. No caso da relação com o superior hierárquico isso é ainda mais importante, pois por ser uma relação pautada na subordinação, esta é mais propícia à violação à dignidade da pessoa humana.

Relacionando com o tema central deste trabalho, Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 206) explica que o assédio moral vai frontalmente de encontro ao princípio em comento, haja vista que o agressor trata o operário como se ele fosse uma mera peça descartável de uma máquina, um objeto obsoleto, a atrapalhar a empresa na sua busca incessante pela qualidade total.

Assim, o assediador se esquece que antes de tudo o trabalhador é um ser humano, mesmo que este não tenha o perfil desejado por aquele, não pode ser tratado como um cancro a ser violentamente extirpado. A honra, o conceito do assalariado, precisam ser preservados. Por outro lado, o princípio da dignidade do trabalho humano legitima as decisões nele calcadas para que reparem os danos morais causados pelo assédio moral, tema que será abordado posteriormente neste estudo.

2.6 DIREITOS FUNDAMENTAIS INESPECÍFICOS

Os direitos fundamentais dos trabalhadores podem ser específicos e inespecíficos ou genéricos. Específicos são aqueles cuja titularidade tem como pressuposto seja o indivíduo empregado e inespecíficos os direitos constitucionais

comuns a todos os cidadãos, nestes compreendidos, também, os trabalhadores, que, ao celebrarem o contrato de trabalho, não abrem mão de sua cidadania.

São direitos atribuídos com caráter geral aos cidadãos, exercidos no seio de uma relação jurídica trabalhista por cidadãos que, ao mesmo tempo, são trabalhadores, e, portanto, convertem-se em verdadeiros direitos laborais em razão do sujeito e da natureza da relação jurídica em que se fazem valer, em direitos laborais inespecíficos. Vale ressaltar que a incidência desses direitos no contrato de trabalho relativizou as diferenças entre os direitos fundamentais clássicos de liberdade e os chamados direitos sociais e demonstrou a interconexão e o mútuo condicionamento existente entre uns e outros. (PINHO, 2010, p. 195).

O artigo 5º da Constituição Federal pátria traz extenso rol de direitos e garantias fundamentais assegurados aos brasileiros e estrangeiros residentes no país, dos quais, os trabalhadores, por consequência lógica, são titulares de muitos destes direitos, dos quais passaremos a expor, a seguir, os mais relevantes aos contratos de trabalho e à temática do assédio, que virá no capítulo seguinte.

2.6.1 Liberdade de pensamento

A liberdade de expressão de pensamento é uma das mais antigas, resguardada já na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1789.

A base constitucional desse princípio é o art. 5º, IV, que declara: “é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”. A Constituição, ao consagrá-lo, dá existência jurídica ao chamado direito de opinião, do qual devem ser reconhecidos dois valores para seu entendimento: o valor da indiferença e o valor da exigência, sistematizados por Colliard e explicados aqui na lição de Celso Ribeiro Bastos (1989, p. 41).

O autor afirma que, pelo valor da indiferença, o direito de opinião se exterioriza pela garantia da neutralidade, ou seja, pela garantia de que a opinião não será levada em conta para discriminar ou para se oferecer tratamento diferenciado ao indivíduo. Já pelo parâmetro do valor da exigência, o direito de opinião implica no direito de exigir do Estado o respeito ao pensamento manifestado, para efeito de se

eximir o cidadão de uma obrigação geral incompatível com sua opinião, com suas convicções.

Luiz de Pinho (2010, p. 202), explica que em países como a Itália, por força de contrato coletivo nacional, e a Espanha, existe, conexas à liberdade de expressão e à liberdade de informação, a cláusula ou objeção de consciência, em virtude da qual pode o jornalista empregado se considerar injustamente despedido e pleitear as consequentes reparações legais na hipótese de mudança substancial da linha ideológica ou política do jornal com que estava identificado. É necessário, porém, que o jornal haja realmente alterado uma orientação ideológica ou política perfeitamente definida e que as funções por ele desempenhadas tenham sido realmente afetadas pela mudança.

2.6.2 Liberdade religiosa

Também é a Declaração Francesa de 1789, o marco divisório entre a proscricção e o reconhecimento da liberdade religiosa. Atualmente, resta assegurado explicitamente na Constituição pátria o princípio. Explica Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p. 46-49) que é tripartite o direito individual à liberdade religiosa: liberdade de crença, de culto e de organização religiosa.

A liberdade de crença e de culto estão amparadas no art. 5º, VI, da Constituição Federal, que expressa o seguinte: “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e suas liturgias”.

Continua o autor que, quanto à primeira, assume desdobramentos de ordem positiva e negativa. Exercitar a liberdade positiva de crença significa incorporar o direito quanto a crer naquilo que mais bem atenda às necessidades espirituais do ser humano e de poder divulgar sua crença. Já a liberdade negativa de crença é o direito que tem o indivíduo de não acreditar em rigorosamente nada em termos de divindade, ser superior, vida após a morte etc.

Já a liberdade de culto assegura à pessoa a livre escolha da forma como poderá adorar a divindade, seja dançando, cantando, orando, contanto que não

ofenda a incolumidade física, vulnere o princípio da dignidade da pessoa humana ou vá de encontro ao interesse público.

Por fim, há a liberdade de organização religiosa que tem o sentido de conferir à pessoa ou grupo o direito de criar segmento religioso.

Cuida, ainda, o inciso VIII do art. 5º da chamada escusa de consciência, dispondo que “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”.

Por fim, em seu livro específico sobre o assunto, Manoel Jorge (2013, p. 160 e ss.) traz diversos questionamentos e casos práticos acerca da liberdade religiosa no âmbito das relações de trabalho, abordando polêmicas como o proselitismo religioso no ambiente de trabalho, realização de cultos ou construção de templos vinculados a certa religião e até sobre contratação discriminatória em face de religião e outros temas afetos.

Para nós, interessa saber que, assim como o Estado brasileiro, a empresa também é leiga e está obrigada a assumir uma postura imparcial quanto aos segmentos religiosos. Excetuam-se aqui, por suposto, as organizações de tendência. Afinal, nessas empresas (instituições religiosas, partidos políticos, sindicatos etc.), os trabalhadores cujo serviço esteja vinculado ao desenvolvimento dos valores ideológicos defendidos pela organização, devem compartilhar esses valores e princípios.

2.6.3 Honra

Positivado na Constituição no art. 5º, inciso X. Magalhães Noronha (1990, p. 110) ao definir honra, diz que esta pode ser “[...] considerada como o complexo ou conjunto de predicados ou condições da pessoa que lhe conferem consideração social e estima própria”.

Assim, o conceito de honra é constituído dos elementos subjetivo e objetivo: o subjetivo é a autoestima da pessoa, o sentimento de estima que ela tem de si mesma em relação com a consciência da própria dignidade moral; o objetivo é a reputação, o bom nome ou fama em razão da forma como se porta no meio social.

Aponta Luiz de Pinho (2010, p. 205) que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 482 e 483, prevê, na fase da execução do contrato, a possibilidade de prática por parte do empregador ou de seus prepostos de ato lesivo da honra e boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família ou, ainda, ofensas físicas nas mesmas condições, ressalvado o caso de legítima defesa, própria ou de outrem ou, também, ato lesivo da honra e boa fama contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem.

Dentre os atentados à honra, destacam-se os que vulneram à honra e reputação profissionais reconhecidos no meio social, bem como sua conduta ética, acarretando-lhes dano moral, por destruírem a autoestima e poderem levar até ao suicídio.

2.6.4 Imagem

Este direito encontra-se positivado no art. 5º, V, X e XXVIII, a, da CF.

Imagem seria a reprodução da figura de uma pessoa de modo reconhecível e identificável. Pode estar numa fotografia, desenho, pintura, escultura, num personagem ou caricatura e até em comerciais. Geralmente é identificada pelo rosto, mas também pode ser por outras partes do corpo ou características identificáveis como cabelo, voz, tatuagem, sinal de nascença etc.

Quanto à sua amplitude, no art. 5º, XXVIII, a, da Constituição Federal de 1988, verifica-se a proteção ao direito de imagem, que se identifica à imagem física da pessoa, ou seja, protege a reprodução da imagem humana. Já o inciso V do art. 5º da CF visa defender o direito à imagem em si. O inciso X do art. 5º da CF protege genericamente a imagem, abarcando as duas espécies.

Assim, a CF/88 tutelou duas espécies de imagem: o direito de imagem ou imagem-retrato e o direito à imagem ou imagem-atributo. O primeiro é a imagem física, fisionômica, que não deve ser divulgada sem a permissão do indivíduo, cabendo indenização toda vez que houver publicidade indevida, independentemente de a pessoa sofrer ou não qualquer atentado à sua reputação. O segundo é a

imagem social, é o resultado da construção dos atributos subjetivos do indivíduo. (SILVA NETO, 2013, p. 741-742).

Explica o supramencionado autor que o direito à imagem-atributo geralmente está relacionado à atividade profissional da pessoa, uma vez que é por meio desse domínio existencial que o indivíduo constrói o mais relevante plexo dos seus atributos, que são aqueles de cunho profissional.

2.6.5 Isonomia

Os comandos constitucionais protetores do princípio da igualdade em sua acepção genérica são: o art. 3º, IV que diz que constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; e o art. 5º, *caput* que preceitua que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade [...]”.

No contexto das relações de trabalho, a igualdade na Constituição aparece também no art. 7º, XXX, XXXI, XXXII e XXXIV. No entanto, apesar de ser aplicável também às relações jurídicas travadas entre particulares, deve-se respeitar a autonomia privada do empregador, quando suas medidas forem proporcionais, ou seja, necessárias e adequadas, não configurando atentado aos princípios fundamentais, nem configurando abuso de poder. Afinal, a livre iniciativa é um princípio fundamental que deve conversar com a isonomia, servindo, ainda, de corolário da valorização do trabalho livre.

Outro ponto importante é que, apesar da norma constitucional condenar que os critérios origem, raça, cor e idade sejam utilizados para desequiparar as pessoas, em muitas situações, o recurso a estes critérios termina por configurar até mesmo uma imposição ditada pela circunstância da vida. Assim, toda vez que a discriminação é consumada em razão de uma situação de fato que a determina, está-se diante da discriminação legítima e quando não há correspondência entre o fator de desequiparação utilizado e uma circunstância de fato, observa-se a discriminação ilegítima. (SILVA NETO, 2013, p. 690).

O supramencionado pode ser ilustrado na vedação a que se discriminem os deficientes quanto à admissão ao serviço, trabalho e a salários. Desta feita, se o trabalho a ser desempenhado ou o cargo a ser provido implicar vigor atlético, como nos casos de salva-vidas ou bombeiros, resultará, razoavelmente, sem efeito, a proibição constitucional, que visa apenas a impedir que os deficientes sejam afastados, em razão tão-somente das suas carências, sem se levar em conta que, na maior parte dos casos, elas não impedem o exercício do trabalho de forma razoavelmente equiparada aos indivíduos sãos. (BASTOS, 1990, p. 167).

2.6.6 Intimidade e vida privada

Estão assegurados no art. 5º, X, da CF, que os previu separadamente. Antônio Jeová Santos (2001, p. 422) diferencia que quando a Constituição se utilizou de intimidade e vida privada não o fez em vão, nem repetiu conceitos jurídicos idênticos. Considerou, assim, a vida privada como gênero que inclui intimidade como núcleo central.

Ora, no domínio das relações sociais há um campo de ação do sujeito cuja conduta é invariavelmente examinada pela comunidade. Estas atitudes estão incluídas no âmbito da vida pública do indivíduo. De outro lado, há um campo bem mais restrito, onde encontramos o indivíduo inserido na família (como pai, mãe, filho, marido, esposa etc.), as atividades profissionais, a situação financeira e as relações de amizade. Aí está situado o direito à vida privada. Já a intimidade corresponderia ao conjunto de informações, hábitos, vícios, segredos, doenças, aventuras amorosas, até mesmo desconhecidos do tecido familiar e dos amigos. (SILVA NETO, 2013, p. 734).

No âmbito do direito do trabalho, o estado de subordinação do trabalhador sujeita-o às ordens ou instrução e fiscalização do empregador que, no entanto, não pode invadir a sua esfera reservada, a não ser quando isto se torne de absoluta necessidade para atender às exigências da prestação de serviço.

Desta feita, devem ser respeitados, por exemplo, os momentos particulares no banheiro do local de trabalho, suas relações com os colegas de trabalho, bem como a exclusividade de acesso ao espaço em que guarda seus pertences

personais. A invasão da intimidade é, ainda, agravada, quando o empregado não é alertado a respeito do sistema de vigilância ou acerca da existência de câmeras no ambiente, por exemplo.

Alice Monteiro de Barros (1997, p. 74) lembra que a jurisprudência pátria se inclina pela possibilidade da revista pessoal, acima de tudo quando prevista em regimento interno da empresa, com o fundamento de que é um direito do empregador e uma salvaguarda ao seu patrimônio. Para a autora, é necessário que existam circunstâncias concretas capazes de justificar a inspeção pessoal. Por exemplo, imperioso que existam na empresa bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial. Ademais, a tecnologia também poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados.

A jurisprudência pátria vem condenando empregadores ao pagamento de indenização por dano moral, em razão de terem eles procedido a determinadas revistas em empregados seus desconsiderando aqueles direitos inerentes à dignidade do ser humano. Vejamos:

DANO MORAL. PRESENÇA DE SUPERVISOR NOS VESTIÁRIOS DA EMPRESA PARA ACOMPANHAMENTO DA TROCA DE ROUPAS DOS EMPREGADOS. REVISTA VISUAL.

1. Equivale à revista pessoal de controle e, portanto, ofende o direito à intimidade do empregado a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a presença de supervisor, ainda que do mesmo sexo, para acompanhar a troca de roupa dos empregados no vestiário.
2. O poder de direção patronal está sujeito a limites inderrogáveis, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida no plano constitucional.
3. Irrelevante a circunstância de a supervisão ser empreendida por pessoa do mesmo sexo, uma vez que o constrangimento persiste, ainda que em menor grau. A mera exposição, quer parcial, quer total, do corpo do empregado, caracteriza grave invasão à sua intimidade, traduzindo incursão em domínio para o qual a lei franqueia o acesso somente em raríssimos casos e com severas restrições, tal como se verifica até mesmo no âmbito do direito penal (art. 5º, XI e XII, da CF).
4. Despiciendo, igualmente, o fato de inexistir contato físico entre o supervisor e os empregados, pois a simples visualização de partes do corpo humano, pela supervisora, evidencia a agressão à intimidade da Empregada.
5. Tese que se impõe à luz dos princípios consagrados na Constituição da República, sobretudo os da dignidade da pessoa, erigida como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III), da proibição de tratamento desumano e degradante (art. 5º, inciso III) e da inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, inciso X).

6. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento para julgar procedente o pedido de indenização por dano moral. (TST RR – 2195/1999-009-05-00, DJ – 09/06//2004, 1ª Turma).

É a posição da nossa jurisprudência, ainda, que o monitoramento de telefonemas, correspondência e correio eletrônico pode ensejar violação à intimidade dos trabalhadores, se controlado pelo empregador. Imperioso destacar, por fim, que o *e-mail* pessoal do empregado é intransponível, em respeito aos princípios aqui esposados e do próprio sigilo de correspondência⁶. Já o *e-mail* corporativo, no caso de ser ferramenta do trabalho a ser utilizado para e no serviço, com prévia proibição expressa em regulamento do uso dessas ferramentas para uso pessoal, não está protegido⁷. Em todo caso, necessário fazer-se uso da ponderação de valores, aplicando a razoabilidade ao caso concreto.

III ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

3.1 TEORIA JURÍDICA DO ASSÉDIO – ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

A Teoria Jurídica do Assédio, de autoria de Manoel Jorge (2012, p. 24), nas suas próprias palavras, volta-se à investigação de todas as modalidades conhecidas de assédio, cumprindo ainda a tarefa de apresentação de modalidades até então não referidas pelo sistema da ciência do direito, o que demonstra sua relevância e pertinência, justamente por tratar de teoria inovadora, que vem para, inegavelmente, enriquecer o estudo da matéria.

Mas em que consiste a referida teoria? Ora, conforme já esboçado acima, a Teoria Jurídica do Assédio é a investigação empreendida pelo sistema da ciência do direito, que tem por objeto o estudo das diversas modalidades de práticas assediantes.

Primeiramente, óbvio, porém importante salientar o fato de que nem todo comportamento que exteriorize poder de uma pessoa em face de outra pode ou

⁶ Vide julgado do Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista nº 183240-61.2003.5.05.0021.

⁷ Vide julgado do Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista nº 269-80.2010.5.09.0594.

deve ser considerado como assédio. Assédio é quando este poder se torna abusivo, com comportamentos caracterizadores de atos ilícitos.

Desta feita, objeto da Teoria Jurídica do Assédio é o estudo dos atos de assédio, ou seja, o comportamento abusivo do indivíduo que se utiliza desmedidamente de poder, configurando nas espécies assédio sexual, assédio moral (nosso interesse neste trabalho) e assédio por competência (subespécie do assédio moral), assédio processual, assédio religioso e assédio racial.

Antes de adentrarmos na questão do assédio moral, vislumbramos essencial para sua compreensão esboçarmos aqui os traços comuns às diversas modalidades de assédio para, então, debruçarmo-nos detidamente à espécie de assédio que nos é pertinente.

É certo que podem ser destacados elementos presentes em toda e qualquer hipótese de assédio. São eles: ofensa a direito fundamental; continuidade no tempo; uso desmedido de poder e/ou comportamento abusivo.

Silva Neto (2012, p. 25), quanto ao primeiro elemento, realça que toda e qualquer modalidade de assédio induz à transgressão de, no mínimo, um direito fundamental. Quanto ao segundo elemento, continuidade no tempo, este é indispensável para a caracterização do assédio, pois não se poderá cogitar jamais de qualquer assédio sem que esteja aliado ao comportamento ilícito a prática reiterada, ou seja, aquela que se protraí no tempo. A insistência do assediador é elemento crucial à tipificação de comportamento assediante e, para tanto, exige continuidade da conduta.

Por último, temos o uso desmedido de poder e/ou comportamento abusivo como elementos característicos de qualquer prática assediante. A seguir:

[...] em toda relação assediante/assediado(a), subjaz, de forma indelével, a marca do exercício desarrazoado e desmedido de poder, e/ou comportamento abusivo do agente assediante. Aliás, este elemento é tão importante quanto os demais anteriormente indicados para caracterização do assédio, pois se não há exercício abusivo de poder de uma pessoa em face de outra, ou mesmo se não subsiste comportamento abusivo, não há espaço para considerar-se uma prática como assediante. (SILVA NETO, 2012, p. 26).

Explicitados os elementos caracterizadores comuns a todas as modalidades de assédio, continuemos nosso estudo para, então, esmiuçarmos a figura do assédio moral na relação de trabalho.

3.2 CONCEITO, ELEMENTOS CARACTERIZADORES E ESPÉCIES

As relações interpessoais no ambiente do trabalho são dinâmicas e é natural que porventura ocorram conflitos, falta de entendimento e atritos entre os envolvidos, seja entre colegas na mesma posição hierárquica, seja entre chefes e seus subalternos. Esses conflitos, sem a extensão de violência para uma das partes, situam-se num patamar de normalidade e equilíbrio no contexto laboral.

Para melhor apreensão e valoração deste liame, na busca por identificar quando se ultrapassa o padrão do aceitável e do tolerável no que tange às atitudes que possam vir a configurar o assédio moral, Durkheim (2007, p. 42), ao expor suas regras relativas à observação dos fatos sociais, preleciona:

[...] para decidir se um preceito é moral ou não, devemos examinar se ele apresenta ou não o sinal exterior da moralidade; esse sinal consiste numa sanção repressiva difusa, ou seja, numa reprovação da opinião pública que vinga toda violação do preceito. Sempre que estivermos em presença de um fato que apresenta esse caráter, não temos o direito de negar-lhe a qualificação de moral; pois essa é a prova de que ele é da mesma natureza que os outros fatos morais.

Portanto, ao se cultivar um ambiente hostil, com a prevalência de intrigas, conflitos e discussões, além da separação em grupos, sem uma autoridade ética com poder regulador, claramente abre-se espaço para a proliferação de atos violentos como o assédio moral, passando a imprimir às relações interpessoais o clima de hostilidade já mencionado, o que foge ao moralmente aceitável.

A prática recebe nomenclaturas diversas ao redor do mundo: Guimarães e Rimoli (2006, p. 183-192) pontuam que o termo *mobbing*, que traduz-se em molestar, é utilizado nos países nórdicos, bálticos e da Europa Central; *bullying* (Inglaterra); *harassment* e *mobbing* (Estados Unidos); *harcèlement moral* (França); *Molestie Psicologique* (Itália); *ijime* (Japão); *psicoterror laboral* ou *acoso moral* (países de língua espanhola); *coacção moral* (Portugal); terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (países de língua portuguesa).

Desta feita, o assédio moral passa a ter uma relação estreita com o conflito quando os atritos se perpetuam indeterminadamente no tempo e adquirem caráter de diversidade entre as partes, com resquícios de agressão e violência psicológica,

apesar de nem todos os conflitos culminarem em assédio. Para que isso aconteça, é “preciso a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso”. (HIRIGOYEN, 2001, p. 102).

A mesma autora (2001, p. 65) conceitua assédio moral no local de trabalho como sendo:

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.

Ademais, chama atenção que o assédio moral não passa apenas pela insistência impertinente e pela perseguição em relação a alguém, mas, necessariamente, pela repetição ou sistematização desta conduta abusiva, configurando a prática da perversidade no local de trabalho.

Márcia Novaes Guedes (2005, p. 32), considerou a seguinte conceituação para o termo:

no mundo do trabalho, *mobbing* significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Também conceituando o assédio moral, Rodolfo Pamplona Filho e Renato Barros (2016, p. 260-261), consideram que:

o assédio moral será considerado como sendo um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam à exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho através do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multi-ofensivo, outros direitos a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros.

Por fim, em nível jurisprudencial, o E. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região mais recentemente proferiu interessante posição acerca da definição de assédio moral:

diante da problemática, constato que em Direito do Trabalho nenhum dos conceitos que vêm sendo utilizados parece ensejar a gama de situações que podem caracterizar o assédio moral, em face dos “*difusos perfis do fenômeno*”. Contudo, pode-se defini-lo em virtude do que resta patente em todos esses perfis, considerando algumas

características que permitem configurar o assédio moral, sempre, como uma conduta abusiva – por ação ou omissão –, que expõe a pessoa - individual ou coletiva - a um tipo de violência, indo de encontro à sua dignidade e até à sua integridade – biológica, física, mental, emocional e psíquica -, desestabilizando a vítima. Seriam atitudes e comportamentos inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade. (TRT 5ª, RO 0000478-60.2014.5.05.0193, Relatora: Des. Margareth Rodrigues Costa)

Os sinais do assédio moral não aparecem em momentos de crise ou explosão dos sujeitos que fazem parte da relação, surgem na sutileza do cotidiano, mascarados, invisíveis: “estão permanentemente presentes, em pequenos toques, todos os dias ou muitas vezes por semana, durante meses ou até anos. Não são expressos em tom de cólera, e sim em tom glacial, de quem enuncia uma verdade ou uma evidência”. (HIRIGOYEN, 2001, p. 135). Assim, pode operar de forma oculta, não verbal, abafada, transpirando a violência através de não-ditos, dos subentendidos, das reticências, e, exatamente por isso, é um vetor de angústia.

Situações particulares e específicas no ambiente laboral podem ser terreno fértil para o surgimento do problema: cultura e clima permissivo da organização, com desconfiança e competição exacerbada; supervalorização das estruturas hierárquicas; processos de reestruturação organizacional sem transparência e com ameaças generalizadas; e ingressos de profissionais com qualificação superior ao da chefia. (AGUIAR, 2006, p. 30)

BARRETO (2003, p. 1) tipifica os seguintes empregados passíveis de violência no local de trabalho:

os adoecidos; os sindicalizados; aqueles em final de estabilidade pós-acidente ou pós-parto; os acima de 40 anos; os com altos salários; os criativos; os com alto senso de justiça e sensíveis ao sofrimento alheio; os questionadores das políticas de metas intangíveis e da expropriação do tempo com a família; aqueles que fazem amizades facilmente e dominam as informações no coletivo.

Quanto aos elementos caracterizadores, a despeito de em tópico anterior termos apresentado os que são comuns a todas as modalidades de assédio, passamos a expor brevemente os elementos caracterizadores do assédio moral especificamente, que são, nada mais, desdobramentos dos já aqui expostos.

O primeiro deles seria a abusividade da conduta intencional, que é entendida como sendo toda conduta que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal. Desta maneira, o assédio moral pode ser entendido como um conjunto de atos que, de maneira

intencional, pressionam o trabalhador a abandonar o seu trabalho, em razão de ver-se denegrido no próprio ambiente em que exerce suas atividades profissionais. (PAMPLONA FILHO e BARROS, 2016, p. 261-262).

O segundo elemento seria a repetição e prolongamento dessa conduta, ou seja, que a conduta se protraia no tempo, afinal, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não se concebe a partir de um ato isolado ou esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. (PAMPLONA FILHO e BARROS, 2016, p. 261).

Importante deixar claro que isso não significa que o dano decorrente de um único ato não deverá ou poderá ser ressarcido. Infe-re-se, apenas, que essa conduta, passível de reparação, não pode ser denominada de assédio moral. Essa característica é elementar, pois a humilhação reiterada interfere diretamente na vida do trabalhador assediado, gerando graves danos à sua saúde mental e física, o que pode gerar o desemprego, a incapacidade laborativa e até morte por doença ou suicídio. Portanto, não há um lapso temporal mínimo a ser observado, apenas deve haver um lapso apto a causar um impacto real de verdadeira perseguição pelo assediador.

O terceiro elemento a ser observado seria o ataque à dignidade do trabalhador, que decorre do princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, sejam eles religiosos, morais etc. (PAMPLONA FILHO e BARROS, 2016, p. 266).

Por fim, cumpre assinalar que, a despeito de a reparabilidade decorrente do ato em análise neste trabalho ser tratada mais adiante, evidenciamos, desde já, a sua obrigatoriedade. Alexandre de Moraes (2002, p. 77), deixa claro que “como decidiu o Superior Tribunal de Justiça, sobrevindo, em razão de ato ilícito, perturbações nas relações psíquicas, na tranquilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, configura-se o dano moral, passível de indenização”.

Assim, o dano psíquico, advindo do processo de assédio moral, apesar de frequente, não se enquadra como elemento configurativo do assédio moral, sendo um elemento da responsabilidade civil decorrente desta conduta, conforme explica Alice Monteiro de Barros (2006, p. 890):

quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, *data venia* de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como

indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.

A seguir, as espécies de assédio moral, que são duas na doutrina de Manoel Jorge e Silva Neto (2012, p. 115): assédio moral por discriminação e assédio moral organizacional.

3.2.1 Assédio moral por discriminação

Ab initio, cumpre lembrar que nem toda discriminação é ilegal, basta pensarmos na possibilidade de se discriminar tomando em consideração uma situação histórico-social em que estão inseridos os indivíduos em análise, bem como uma série de outras circunstâncias. Ora, apesar da norma constitucional condenar que os critérios origem, raça, cor e idade sejam utilizados para desequiparar as pessoas, em muitas situações, o recurso a estes critérios termina por configurar até mesmo uma imposição ditada pela circunstância da vida.

Assim, conforme já esboçado neste estudo, a discriminação legítima é aquela que pode ser justificada e chancelada pelo direito. Conforme preleciona Celso Antônio Bandeira de Melo (1978, p. 49-51), para que uma discriminação atenda ao princípio da igualdade e seja constitucional, não pode ser fortuita ou gratuita, sendo imperioso haver uma relação de pertinência lógica entre “o fator de desequiparação e a diversificação de regime que se lhe faria corresponder”, ou seja, uma adequação racional entre o tratamento diferenciado e o motivo desse tratamento.

Ao contrário, quando não há correspondência entre o fator de desequiparação utilizado e uma circunstância de fato, observa-se a discriminação ilegítima. (SILVA NETO, 2013, p. 690).

Nesta espécie de assédio moral, portanto, o comportamento ilícito assediante é mero e simples veículo destinado a materializar o preconceito ou a discriminação ilegítima dirigida a determinada pessoa em razão de traços de ordem pessoal, tais

como: opção sexual, opção ideológica, deficiência física, mental ou sensorial, traço estético etc. (SILVA NETO, 2012, p. 115).

Discriminação para o ministro Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p. 19), seria:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição, ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Portanto, toda vez que por trás do assédio moral houver uma motivação que ultrapasse os caracteres do indivíduo enquanto trabalhador, passando a esferas como raça, cor, religião, convicções políticas ou pessoais, caracterizada a espécie de assédio moral por discriminação.

3.2.2 Assédio moral organizacional

Esta espécie tem por objetivo o alcance de elevado índice de produtividade do corpo de trabalhadores, convertendo-se, por isso mesmo, em problema relacionado ao modelo de organização do trabalho adotado pela empresa. (SILVA NETO, 2012, p. 115). Dirige-se, como dito, ao conjunto de trabalhadores do local, de maneira indistinta e impessoal.

Ora, é certo que a simples exigência de produtividade e a cobrança de metas não caracterizam o assédio moral organizacional, pelos próprios princípios que instruem o contrato de trabalho. A figura aparece a partir da desproporção da exigência desta produtividade dos trabalhadores, em desrespeito ao princípio balizador que é a proporcionalidade, bem como da forma como as cobranças são feitas, atingindo a dignidade do trabalhador, sendo, então, reconhecido o assédio moral organizacional.

Diante dessa perspectiva, pontua Paulo Roberto Ebert (2017, p. 215) que

[...] não atende à função social plasmada no art. 170 da Constituição Federal a empresa que implanta ou tolera a utilização de métodos de 'gestão de recursos humanos' pautados pela instrumentalização dos trabalhadores com vistas à obtenção de metas e resultados, valendo-

se, para tanto, da exploração de aspectos inerentes à sua intimidade e à sua personalidade que redundarão na vulneração da integridade psicológica daqueles obreiros e, ao fim e ao cabo, na sobrecarga dos serviços sociais de saúde e Previdência Social em prejuízo a toda a coletividade.

Com a crise econômica vivida desde fins de 2008, aumentaram-se as pressões dentro das organizações devido às perdas econômicas, tanto por parte da gestão, que busca o aumento da produtividade para manter-se no competitivo mercado, quanto dos empregados, que temem por perder seus empregos face aos cortes de custos, tornando o ambiente laboral mais suscetível ao assédio moral.

Também, a aprovação da reforma trabalhista, com a promulgação da Lei 13.467/17, traz consigo, inevitavelmente, a diminuição da proteção do trabalhador e medidas de flexibilização tendentes a ampliar as desigualdades sociais existentes, sendo terreno fértil para a disseminação do assédio moral e, é claro, do assédio moral organizacional, o que demanda o aumento da fiscalização para controlar as práticas danosas aos trabalhadores.

3.3 ASSÉDIO POR COMPETÊNCIA

Na doutrina de Manoel Jorge (2012, p. 109), o inédito assédio por competência aparece como subespécie do assédio moral, sendo o pior deles. Inicialmente cumpre afirmar que ambos ocorrem principalmente no campo das relações de trabalho e como resultado da histórica utilização da mão de obra como mero e simples fator de produção.

No entanto, o assédio por competência disfarça-se de suposto reconhecimento do empregador acerca das qualidades do empregado, iniciando-se daí processo de degradação da saúde física e mental do trabalhador, sem que lhe seja destinada qualquer contrapartida. Assim, deve existir equação proporcional entre o volume de trabalho exigido e a remuneração, bem como os benefícios contratuais dos empregados.

Sua definição vem a seguir:

[...] o comportamento ilícito por meio do qual se exige maior produtividade de trabalhador em razão de sua especial competência, habilidade, e compromisso técnico-profissional, sem que lhe seja

destinada remuneração e/ou benefícios contratuais distintos dos demais trabalhadores e que sejam proporcionais à desigual exigência. (SILVA NETO, 2012, p. 125-126)

Quando se verifica esta prática assediante, percebe-se no local de trabalho trabalhadores em idêntica situação funcional, mas que em razão da suposta competência ou responsabilidade, o volume de trabalho acaba sendo distribuído desigualmente, de maneira a sobrecarregar o assediado.

São duas as formas desta modalidade de assédio:

- a) assédio por competência em razão da produtividade, que é a sua forma mais comum, ocorrendo muitas vezes de forma velada, não sendo identificado pelo próprio assediado. Neste caso, caracteriza-se pela exigência de maior produtividade de um trabalhador que a exigida dos demais empregados do estabelecimento que se encontrem na mesma situação funcional, e sem que haja proporcional compensação pelo acréscimo de trabalho. Será, assim, vitimado sempre um único trabalhador pela ocorrência;
- b) assédio por competência em razão da responsabilidade, que surge justamente pela fixação de maiores responsabilidades sem a devida e proporcional contrapartida em salário e/ou em benefícios.

3.4 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Alice Monteiro de Barros (2011, p. 294), ensina que a expressão poder hierárquico, embora consagrada, é criticada por guardar um ressaibo corporativista, preferindo-se a fórmula poder diretivo que seria a capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador visando à realização da finalidade da empresa.

Para Hirigoyen (2002, p. 34-35), situações legítimas de imposições profissionais não devem ser confundidas com o assédio moral:

o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferência e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas

construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência.

Assim, não se pode esquecer que o poder diretivo do empregador, decorrente do poder de direção da empresa – que, por sua vez, encontra fundamento no princípio da livre iniciativa e no direito de propriedade – encontra limites no princípio da dignidade da pessoa humana, bem como no direito de participação democrática da classe trabalhadora nas decisões do empresário que lhe afetem diretamente. Isso sem se esquecer do princípio da função social da propriedade, ou seja, a empresa não se destina tão-somente a enriquecer o empresário, sem nenhuma consideração com os interesses da sociedade, mais precisamente no que toca à paz social, oriunda de uma relação razoavelmente harmônica entre o empresariado e o proletariado. (PRATA, 2008, p. 203).

Dito de outro modo, o fato de o empregador deter o poder de dar ordens e de determinar as tarefas de cada trabalhador não o autoriza a fazê-lo de modo ríspido, arbitrário, ofensivo ou mesmo colocando em risco a saúde do empregado. O poder diretivo é uma faculdade necessária ao sucesso do empreendimento, mas não pode ser deturpado de modo a ser convertido em instrumento de tirania, tortura e humilhação.

3.5 O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

A despeito dos elementos caracterizadores do assédio moral, já explicitados, trazerem clareza às possíveis confusões, achamos por bem elencar algumas situações que podem à primeira vista ser confundidas com a figura. Rodolfo Pamplona Filho e Renato Barros realizaram trabalho a este respeito, do qual passamos a pontuar breves considerações, a seguir. (PAMPLONA FILHO e BARROS, 2016, p. 267-279)

O assédio sexual, por configurar também situação em que ocorre tratamento diferenciado, em que o assediador escolhe o indivíduo que vai constranger,

tratando-o diferente, pode ser confundido com o assédio moral. No entanto, pode-se fazer a seguinte diferenciação:

o assédio sexual tem como finalidade obter vantagem, mas o objetivo no assédio moral é desestabilizar a pessoa, fragilizando e levando-a a pedir demissão, ou aderir ao PDV, ou requerer aposentadoria ou uma transferência. Então o objetivo é desestabilizar para pôr fim ao vínculo. Isso é a construção, porque ainda não existe a tipificação, mas essas foram as características que a doutrina e a jurisprudência desenvolveram. Foi muito comum o empregado que não queria aderir ao PDV e colocar fim ao contrato, sendo mais fácil desprezá-lo do que lhe dizer que havia perdido o emprego. Ou seja, se a pessoa não é instruída, ela diz, deixa pra lá, até que se canse e peça para ir embora, arrume outro emprego. Isso ocorre muito, um representante qualquer, principalmente em grandes organizações. (PEDUZZI, 2012).

O assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, diferente do assédio moral, em que a finalidade maior de suas condutas é a exclusão das pessoas do meio de trabalho. Essa conduta deve, ainda, ser reiterada, sempre repelida pela vítima e deve ter a finalidade de constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade. Pode ainda o assédio sexual ser a porta de entrada para o assédio moral, como forma de vingança em caso de investida sexual frustrada.

Quanto ao estresse no ambiente laboral, geralmente decorre do receio diante de novos desafios profissionais, fazendo o trabalhador sentir-se pressionado, gerando ansiedade e estresse que interferem em toda a vida social do indivíduo, não caracterizando por si só o assédio moral.

Uma situação de conflito intersubjetivo, bilateral e explícito, tampouco deve ser confundida com o assédio moral, haja vista que as rotineiras dificuldades de relacionamento interpessoal são inerentes à própria atividade de trabalho. Afinal, na situação do conflito, ambas as partes podem expressar-se e manifestar-se, chegando, quem sabe, ao consenso e aprendizado pessoal. Ao contrário, o assédio moral manifesta-se pelo não falado, pelo escondido e sem possibilidade de que se revele dele.

A gestão por injúria é o comportamento despreparado do superior hierárquico, de personalidade autoritária que, buscando resultados satisfatórios, submete os empregados a uma pressão terrível ou os trata com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito, ultrapassando os limites de seu poder diretivo. Por ser a ofensa explícita e dirigida a toda a coletividade de empregados, não caracteriza assédio moral, apesar de obviamente ser passível de reparação.

Agressões pontuais também não configuram assédio moral, pois como é sabido, para ser configurado este último é necessário uma série de condutas repetidas e prolongadas, destinadas a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. No entanto, os danos ao agredido também devem ser ressarcidos.

As más condições do trabalho, por si só, também não acarretam em assédio moral, a não ser que se destinem a trabalhador específico para desmerecê-lo. Ora, é certo que o empregador deve oferecer um ambiente que permita ao trabalhador exercer suas atividades de forma digna, mas o caso concreto deve ser observado, bem como peculiaridades como possível conduta legítima para redução de gastos.

As imposições profissionais e o poder disciplinar exercidos de forma regular, tampouco caracterizam o assédio moral. Assim, a cobrança por produtividade, destituição de função de confiança, críticas construtivas, transferência e mudança de função, perpetradas sem excessos, nada tem a ver com a figura do assédio moral. Da mesma forma deve ser encarado o poder disciplinar ou o poder de punir, quando desrespeitadas as normas estabelecidas.

A síndrome de desgaste pessoal ou *burn out* é a síndrome de desgaste físico e mental intenso, produzindo verdadeiro esgotamento, decorrente de um *stress* laboral crônico. Pode ser uma consequência do assédio moral, mas não se confunde com ele.

Há, ainda, muitos outros comportamentos que corriqueiramente são confundidos com assédio moral, como a violência física e a violência externa. No entanto, o fato de as pessoas chegarem às vias de fato no ambiente de trabalho, ou de a agressão partir de cliente, apesar de não configurarem assédio moral, fazem com que seja imperioso que a empresa adote medidas para coibir as práticas e proteger seus funcionários.

3.6 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Passemos a estudar os sujeitos envolvidos na situação do assédio moral que serão, grande parte das vezes, os sujeitos que integram a relação de emprego.

3.6.1 Sujeito ativo

É o assediador, que tem a necessidade doentia de agredir, causar dano e sofrimento, como meio de reafirmação pessoal. Pode ser o empregador, superior hierárquico, preposto, colega de trabalho ou até do subordinado para com seu superior hierárquico.

O perfil de posição de chefe tem uma relevância muito grande para a proliferação do assédio moral, sendo este comportamento mais comum naqueles de comportamento profissional medíocre, sendo indivíduos comumente de baixa autoestima e com ânsia pelo poder: “tais indivíduos só podem existir diminuindo alguém. Eles têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa autoestima e, com ela, obter o poder, pois são ávidos de admiração e aprovação”. (HIRIGOYEN, 2001, p. 11-12).

Porém, pode também ser praticado por uma pessoa ou por grupo de trabalhadores que, por variadas motivações, seja pela aparência física, religião adotada, opção sexual, ou até sem motivação específica aparente, passam a alvejar determinado integrante ou grupo do corpo funcional da empresa, humilhando-o(s) e provocando a redução da autoestima, a ponto de impossibilitarem a continuidade do desempenho do trabalho. (SILVA NETO, 2012, p. 116).

Para Guedes (2005, p. 65-68), as classes de assediadores seriam:

- 1) O instigador, é o perverso clássico do assédio moral, aterroriza a vítima, se divertindo com ela de propósito, não a deixa em paz, busca sempre novas formas de ataque, dessa prática violenta desafoga o seu humor.
- 2) O casual, surge de um desentendimento sem sentido, fruto do cansaço, do estresse, do nervosismo no local de trabalho, sempre se presume inocente, pois não teria criado a confusão, porém escolhe prosseguir com o conflito.
- 3) O colérico, não tolera ninguém, descarrega o seu mau humor descontrolado na frente de todos e retorna a recompor-se como nada fosse. Assemelha ao troglodita, o chefe brusco que não admite discussão e não aceita reclamações.
- 4) O frustrado é o invejoso e ciumento, podendo se tornar perigosamente destrutivo.
- 5) O crítico, critica tudo e todos, essa violência passa despercebida, pois é bastante comum, pois passa a ser comparada com atitude normal. Sempre realiza críticas, mas não propõe uma solução, esse tipo de pessoa destrói o ambiente de trabalho.

6) O sádico, não se brinca, o sádico sente prazer com a destruição da moral da pessoa, em sua pressão sobre a vítima.

7) O puxa-saco, se comporta como tirando diante de seus pares, são ambiciosos, corteja os superiores para crescer na carreira, destrói quem se colocar de obstáculo na frente para atingir os seus objetivos, na sua ambição agrada ao chefe ou patrão e não poupa crueldade.

8) O tirano, é o pior tipo, pratica assédio moral apenas pelo gosto de rebaixar, humilhar e submeter a vítima aos seus métodos cruéis, é o ditador, escraviza as pessoas, é o Pitbull, o chefe agressivo e violento, demite friamente e humilha com prazer.

9) o invejoso, não é aquela inveja casual, mas trata-se do invejoso crônico, que não aceita que outro seja melhor do que ele, por isso busca destruí-lo.

10) O carreirista, é aquele que busca todos os meios, inclusive os não legais de fazer carreira, busca apenas a sua meta, prejudicando os outros, para impedir a ascensão dos outros, preocupa-se com a sua somente.

Assim, caracterizado está o perfil do assediador, que lança mão de alguma ferramenta de poder para atingir seu objetivo e praticar o assédio moral, humilhando e degradando sua vítima ao ponto de não conseguir realizar suas atividades laborais, ou, ainda, gerando consequências irreparáveis em seu convívio social e na sua saúde.

3.6.2 Sujeito passivo

É o assediado, a vítima, que, via de regra, é o empregado subordinado, o que não impede, como dito, que por vezes o assédio moral venha de um subordinado para com o seu superior hierárquico. Desta feita, a vítima passa a ser perseguida no ambiente de trabalho, sofrendo interferências pela dor e desestabilidade emocionais, o que logo ficará visível pela queda na produtividade.

Para Márcia Guedes (2005, p. 69), a vítima não é perseguida por incompetência ou por ser menos produtiva que os demais colegas, é justamente o oposto o que se percebe. Muitas vezes, expõe-se demais, é eficiente no trabalho e é popular entre os colegas, enfim, sua satisfação é visível e isso instiga e chama a atenção do assediador frustrado com sua própria vida e escolhas. Vejamos:

a vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente, ao contrário, geralmente são empregados com

senso de responsabilidade quase patológico, sendo esposas genuínas, de boa-fé, consideradas até ingênuas, bem-educadas, possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais; são escolhidas por terem algo a mais, pois é esse algo a mais que o perverso deseja roubar.

No entanto, seu perfil muda drasticamente à medida que é perseguido e submetido a situações vexatórias, comprometendo sua identidade e dignidade, pois a própria vítima passa a questionar sua capacidade e eficiência profissionais. Cai a autoestima, a cabeça adoece e, por conseguinte, o corpo também. A vítima, debilitada, ausenta-se do trabalho, o estresse causa depressão e pode chegar ao extremo de um suicídio.

3.7 ASSÉDIO MORAL QUANTO AO GRAU HIERÁRQUICO

Esta classificação leva em consideração o tipo de agente e sua relação com a vítima e pode ser dividida em quatro modalidades, a seguir apresentadas.

3.7.1 Assédio moral horizontal

É aquele ocorrido entre sujeitos do mesmo nível hierárquico. Assim como no vertical, a prática pode ser dirigida a um ou mais trabalhadores, contanto que determináveis. É o que explica Rodolfo Pamplona Filho (2006):

assim como no vertical, a conduta assediadora pode ser exercida por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou um grupo destes, desde que, seja este grupo determinado ou determinável, não se admitindo a indeterminabilidade subjetiva (exemplo: toda a coletividade). Afinal, a conduta hostil e excludente do assédio moral, diante de sua característica danosa, será sempre dirigida a um funcionário específico ou a um grupo determinado para atingir sua finalidade.

Passam, assim, os trabalhadores envolvidos, a unir-se a fim de tratar o assediado de forma agressiva, muitas vezes até na presença do superior, que nada faz para impedir a prática. É muito comum quando o(s) colega(s) de trabalho

envolvido(s) disputa(m) o mesmo cargo do assediado, mas as motivações são diversas: preferência pessoal do superior hierárquico, inveja pelo desempenho/reconhecimento do colega, racismo, preconceitos por características pessoais ou pela própria rivalidade que paira no ambiente de trabalho.

3.7.2 Assédio moral vertical

É aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação, sendo a modalidade mais comum.

Pode ser vertical descendente, mais comum, também denominado de *bossing*, quando exercido pelo hierarquicamente superior, o empregador, com o intuito de atingir o seu subordinado, não precisando se associar a outros agentes, visto que sua posição é suficiente para que sua ação seja exitosa.

Pode ser, mais raramente, vertical ascendente, quando o hierarquicamente inferior agir com o intuito de assediar o seu superior, perseguindo-o. Esta última é comum nos casos de promoção de um colega sem a consulta dos demais ou quando se põe em cheque a competência do colega para assumir o novo cargo. É mais rara, pois coloca em risco a própria posição do assediante, que está a se insurgir contra seu superior.

O assédio vertical ascendente geralmente ocorre contra chefes de pouca idade, que tenham insegurança ou sejam notoriamente inexperientes em sua posição ou, ainda, que atuem com métodos muito diferentes do chefe anterior, o que gera dificuldade de aceitação dos subordinados que acham o assediado despreparado para a posição, muitas vezes sentindo-se ultrajados por receberem ordens daquele. Desta forma, fazem alegações infundadas, sabotando até o rendimento da equipe, para que as consequências se reflitam no superior hierárquico, pondo em cheque sua competência.

Nesse sentido, resta evidenciar que será denominado de “estratégico” o assédio vertical praticado diretamente pelo empresário contra seu empregado. Sobre esse aspecto, vejamos:

o termo *bossing* foi introduzido na Psicologia por *Brinkmann*, em 1955, e significa uma ação executada pela direção de pessoal da

empresa para com aqueles empregados considerados incômodos. Trata-se de uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza a sua estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se. É o que os italianos denominam de *mobbing strategico*. (GUEDES, 2003, p. 36).

3.7.3 Assédio moral misto

Também designado de transversal, exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Assim, o assediado é atingido multiplamente, situação que normalmente se torna insustentável em tempo reduzido. É comum em ambientes de trabalho competitivos e exigentes.

Convém apontar que em uma empresa o número de pessoas envolvidas indiretamente com o assédio moral é grande. Dentre esses espectadores, distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores que não estão diretamente envolvidos na ação assediante, mas têm sua responsabilidade porque “nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, por diversas vezes, atuam de maneira ativa, favorecendo claramente a ação do agressor”. O espectador conformista ativo é o *side-mobber*, na doutrina de Herald Ege, aqueles que praticam o *mobbing*, mas não são os adversários diretos da vítima. (EGE apud GUEDES, 2005).

3.7.4 Assédio moral coletivo

Por referir-se a um dano contra a coletividade, passou a ser estudado quando do advento dos conceitos de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Compreende, portanto, condutas antijurídicas de dano moral coletivo.

É sabido que o interesse coletivo dos trabalhadores é defendido por entidade de classe do tipo sindicato, que os representa. Nestes, há a soma dos interesses e a

luta pelas conquistas de direitos que favoreçam a classe representada, defendendo-a contra abusos decorrentes de danos morais. Vejamos:

configura o dano moral coletivo expor grupos de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes ou constrangedoras, assim como o descumprimento, por parte dos empregadores, dos direitos sociais trabalhistas difusos ou normativos de categorias; direito à realização periódica de exames médicos; direito à saúde, higiene e segurança do trabalho; direito de jornada estabelecido em Lei (8 horas diárias ou 44 semanais); manter em seus quadros funcionários empregados sem registro; assim como discriminação que envolva gênero, idade, saúde e ideologia na admissão ao emprego ou na vigência do contrato de trabalho. (MELO, 2015, p. 32)

O assédio moral coletivo concretiza-se no ambiente de trabalho, portanto, suas vítimas são identificáveis, pois encontram-se inseridas em um ambiente físico específico. Por suposto, essa prática viola diversos direitos fundamentais e transindividuais, como a violação ao meio ambiente do trabalho, tutelado constitucionalmente pelos artigos 200, VIII e 225, §1º, V.

Apesar de não ser tão raro, o que se verifica, ainda, é uma maioria de pleitos indenizatórios individuais, mas a jurisprudência pleiteando dano moral coletivo vem aparecendo, atuando, também, o Ministério Público do Trabalho no sentido de seu reconhecimento.

O assédio moral coletivo também é denominado assédio moral organizacional (tema abordado neste trabalho) ou *strining*, quando é direcionado a todo o corpo de trabalhadores, sem distinções ou sobre determinado grupo, em função de alguma característica que lhes é comum. Nestes casos, o ambiente de trabalho passa a ser marcado pela competitividade e os trabalhadores se sentem vulneráveis e desprotegidos pela legislação vigente, podendo ser dispensados sem justa causa a qualquer momento, o que torna o assédio moral mais estressante e menos passível de uma reação pelas vítimas. (STEPHAN, 2013, p. 49).

3.8 INSTRUMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

A despeito do medo de perder o emprego experimentado pelo empregado, o assediador emprega diversos métodos para atingir e paralisar a vítima. Estes métodos levam o assediado a apresentar quadros graves de ansiedade, depressão

e estresse pós-traumático, tendo como resultado afastamentos por licença-médica, aposentadorias por invalidez e até, em último caso, o suicídio. (PRATA, 2008, p. 33).

Márcia Guedes (2005, p. 50-54), amparada na doutrina estrangeira, resume os comportamentos do assediador em cinco categorias, reveladas a seguir.

a) Recusar a comunicação

Nesta categoria de comportamento, observa-se que o assediador age sem explicar o porquê da sua “insatisfação” com o assediado, cortando qualquer possibilidade de diálogo e entendimento entre ambos. Estes comportamentos fazem com que a vítima se sinta confusa e passe, gradativamente, a internalizar que tem algo errado consigo, fazendo nascer um sentimento de culpa, impotência e incapacidade. Seu relacionamento com os colegas muda e estes passam a se afastar da vítima, para evitar problemas com o agressor, que pode chegar ao ponto de punir quem quer que se relacione com seu alvo.

b) Desqualificar

Neste item a agressão não é direta, mas ocorre às escondidas, de maneira sutil e quase imperceptível. Pode se manifestar por olhares, gestos e expressões negativas. Também aparece no modo como o assediador não olha nos olhos, interrompe ou sequer ouve o que o subordinado tem a dizer, demonstrando seu desinteresse. Podem surgir, nessa atmosfera, questionamentos arbitrários acerca da capacidade laboral e competência profissionais do assediado. Resultado: toda essa pressão, desdém e negatividade acabam alterando e desestabilizando emocionalmente o assediado, tornando-o irritadiço e mais suscetível a erros banais no trabalho e até a ausências por motivo de saúde e esgotamento, pois o trabalhador passa até a duvidar de sua capacidade e da própria sanidade mental. Todos estes fatos servirão de argumento para intensificar as reclamações e ameaças por parte do agressor.

c) Destruir a autoestima

O assédio não se consuma por uma atitude, conforme já explanado. Ademais, quase nunca é visivelmente distinguido logo no início. Assim, seu processo é lento e inicia-se tímido, com brincadeiras com duplo-sentido ou de mau-gosto, insinuações e mal-entendidos propositais. Ocorre muitas vezes à revelia do assediado, como quando lhe é imposto um apelido ridículo, ou comentam de maneira pejorativa a respeito de características físicas e pessoais do empregado assediado. Disto podem decorrer duas situações: o apelido/comentário tornar-se tão comum a ponto de todos

no ambiente utilizarem-no e o empregado assediado ficar tão constrangido que não retruca, dando a entender que o aceita; ou acabar ouvindo o apelido/comentário pelos “corredores” do ambiente laboral, surpreendendo-se. Em ambos os casos, a vítima pode ter uma reação agressiva em algum momento, quando a crítica finalmente alcançará seu objetivo maior: induzir a pessoa a comprometer-se, a se comportar de maneira agressiva, para que possa ser acusada pelo seu comportamento.

d) Cortar as relações sociais

A fim de atingir psicologicamente o alvo assediado, o agressor tem como uma de suas primeiras atitudes e objetivos o de isolá-lo do restante do grupo com que tem contato diário no trabalho, pois o sentimento de medo favorece e facilita a manipulação da vítima pelo agressor. A seguir:

a vítima não é convidada para participar das reuniões ou recebe a informação errada sobre o horário do evento; assim, ao chegar atrasada, é responsabilizada pelo atraso e pelo tumulto gerado com a sua presença repentina no meio de uma importante reunião. Toma conhecimento do serviço a ser prestado através de notas. É colocada em quarentena, é arquivada. Subtraem-lhe o trabalho, mesmo que os demais colegas estejam sobrecarregados de serviço, deixam-na “vagal” para que se sinta inútil e ainda mais humilhada. Os diretores da empresa sabem disso. Daí que fazem largo uso desse expediente a fim de levar à demissão aquele empregado incômodo. Entre os executivos, essa espécie de violência pode levar ao suicídio. Segundo dados mais recentes, hoje, na Europa, o *mobbing* responde por cerca de 10% a 15% dos casos de suicídio. (GUEDES, 2003, p. 49).

A vítima, ao ser isolada, perde sua capacidade de agir e comunicar-se com colegas e com a direção da empresa, sentindo-se impotente e com sua autoestima profundamente abalada, posto que passa a enxergar-se como descartável, inútil e indesejada.

e) Vexar e constranger

Também com o intuito de imobilizar a vítima, nesta categoria, ora são delegadas à vítima tarefas inúteis, degradantes ou que lhe causem vergonha pela exposição proposital, ora são, ainda, fixadas metas impossíveis de serem alcançadas, o que estressa e esgota o assediado, que tenta cumprir as ordens trabalhando até depois do expediente, sacrificando seu lazer nos fins de semana, para ao final perceber que seu trabalho não tinha importância ou que chegou até a

ser descartado. Pode, ao contrário, chegar ao ponto de o superior hierárquico deixar propositalmente o empregado ocioso, sem ter o que fazer, para que este se sinta isolado e deslocado da dinâmica da empresa.

IV CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Por uma questão didática, buscaremos fazer uma sistematização⁸ das consequências jurídico-sociais do assédio moral laboral, dispondo os tópicos deste capítulo a partir das consequências do instituto com relação a cada sujeito envolvido, bem como para a coletividade.

4.1 PARA A VÍTIMA

A vítima, por suposto, suporta as consequências mais nefastas do assédio moral. Na maioria dos casos, o assediado, num primeiro momento, até reage e confronta a figura que lhe ofende, expondo seus sentimentos. No entanto, diante da indiferença ou negação do agressor, o estágio de degradação de sua autoestima inicia-se.

A vítima até tenta manter-se leal à instituição, honrando suas tarefas enquanto consegue. Com o passar do tempo e com a manutenção e agravamento da situação assediante, a vítima vai se descomprometendo e assumindo atitudes destrutivas e de autossabotagem.

Desta feita, ao sofrer a prática, geralmente perante os colegas, o seu rendimento resta irremediavelmente comprometido, ao criar um ambiente laboral tenso, marcado por humilhação, mal-estar e extrema pressão psicológica.

⁸ A palavra sistematizar é utilizada nesse estudo de acordo com a seguinte definição do Moderno Dicionário da Língua Portuguesa – Michaelis (2017): “organizar elementos variados num sistema”; “converter informações derivadas de teses, opiniões, conceitos etc. à essência de uma doutrina”.

A mera divulgação do fato nos limites da empresa, de per si afeta a intimidade da vítima, seja em decorrência dos comentários dos colegas de trabalho, seja através das investigações desencadeadas na apuração da prática.

4.1.1 Sequelas físicas, morais e psicológicas

O assédio é um trauma que gera sequelas físicas, morais e psicológicas. Para Rodolfo Pamplona Filho (2007, p. 247), essas sequelas lembram “[...] cicatrizes, pois podem até não doer tanto no futuro, mas ficarão indelevelmente marcadas na história daqueles indivíduos”.

Quanto às sequelas físicas, destacam-se as doenças físicas que se desenvolvem a partir dos distúrbios psíquicos e emocionais advindos do assédio moral sofrido, podendo levar o indivíduo às drogas ou alcoolismo. Vejamos os apontamentos de Márcia Guedes (2005, p. 113) sobre o assunto:

os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlceras. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verifica-se ansia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio, e enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecção e virose.

Já as sequelas psicológicas são decorrentes de todo o trauma experimentado e acompanharão a vítima como uma cicatriz, conforme já esboçado. Na seara moral, a prática deixa como fruto um dano, que vulnera a esfera extrapatrimonial do assediado.

Além dos prejuízos financeiros para a vítima, que pode vir a perder seu posto de trabalho, fonte de sua subsistência, o assédio moral pode levar também à inaptidão laboral, em decorrência justamente das sequelas supramencionadas.

Os efeitos do assédio moral atingem diretamente a capacidade, produtividade e criatividade do assediado, destruindo toda a sua potencialidade na organização, podendo levar ao afastamento por doença de trabalho:

[...] extingue-se, assim, no empregado, tudo que ele poderia ter de inovador, toda iniciativa [...], se o empregado é útil ou indispensável, para que ele não vá embora, é preciso paralisá-lo, impedi-lo de pensar, de sentir-se capaz de trabalhar em outro lugar. Se ele resiste, é isolado. (HIRIGOYEN, 2001, p. 89-90).

Sentimentos como dúvidas acerca do que a vítima teria feito de errado para causar tamanho descontentamento, terror psicológico, confusão mental e paranoia, além de isolamento, ódio, revolta, desejo de vingança, vergonha, humilhação, culpa (arrependimento), ansiedade e depressão, perpassam constantemente pelos pensamentos do assediado e o acompanham no decorrer desse processo.

Marcelo Prata (2014, p. 165), sobre os problemas profissionais advindos do assédio moral, pontua o seguinte:

em virtude do cerco implacável exercido sobre a vítima, as suas muralhas morais terminam ruindo, deixando expostas todas as suas *inatas fragilidades*, até então mantidas sob controle razoável. O seu rendimento profissional começa a cair e ela passa a cometer **erros** de todo tipo, de banais a **estratégicos**. O relacionamento interpessoal no trabalho se deteriora. A perda do *patrimônio social* é muito dolorosa e prejudicial para a vítima. O acossado – que antes era criativo, assíduo, pontual, cortês e produtivo – agora está isolado, confuso, desestruturado, com perda de identidade e autoestima sem saber a quem recorrer. Ele passa a ser um funcionário desmotivado, medíocre, desconfiado, negligente e retraído. (Grifos no original).

Soma-se a tudo isso o fato do assediado, diante de todas as perseguições perpetradas, passar a internalizar que, de fato, há algo errado consigo, duvidando de sua capacidade profissional e agindo na defensiva, passando a “dar motivos” que passam a fundamentar as críticas contra si mesmo. É como se a vítima passasse a “vestir a camisa” da causa de seus agressores, materializando todo o comportamento que fora, de início, falsamente imputado a si.

No ambiente familiar e nas relações sociais, os reflexos são indiretos, mas inevitáveis. Sendo o trabalho a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal, a crise no setor profissional desencadeia verdadeira crise existencial e queda da autoestima e esse sentimento de fracasso atrapalha as demais esferas da vida do assediado, que não revela a situação que está atravessando, tornando-se mais propenso a brigas e isolamento e, justamente pela ausência de diálogo, a resposta a esses comportamentos geralmente é a intolerância e incompreensão, o

que enfraquece, ainda mais, a vítima, destruindo amizades, casamentos e relações familiares. É o que Harald Ege (2000) chama de *doppio-mobbing* ou, em português, duplo *mobbing*.

Podemos citar para ilustrar as formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, que fazem a vítima adoentada, pelo agravamento de doenças pré-existentes ou pelo surgimento de novas em decorrência do assédio moral, demandar tratamentos médicos, salutarmente os de natureza psicológica, podendo, inclusive, culminar com a morte da vítima, por doença ou suicídio (*bullycide*).

Neste aspecto, Adriana Wyzykowski, Renato Barros e Rodolfo Pamplona Filho (2014, p. 158), acompanhando a doutrina estrangeira, entendem ser possível a configuração do acidente de trabalho para o caso de suicídio decorrente do assédio.

4.1.2 Rescisão indireta

Em primeiro lugar, importante ressaltar que o assédio moral, quando relacionado à demissão ou dispensa do obreiro, permite a sua reintegração ao trabalho por nulidade absoluta do ato jurídico. No entanto, o que ocorre, na prática, é justamente o contrário, é o trabalhador que não suporta mais frequentar o ambiente que lhe causa tamanho sofrimento.

Caracterizada a hipótese de assédio moral, a despeito de inexistirem previsões legais expressas, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho sob o lastro da despedida indireta, por enquadrar-se extensivamente o fato em uma das alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, **permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.** (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965, grifos nossos).

Assim, a depender das práticas concretizadoras do assédio moral em cada situação, muda a alínea que justificará o pedido de rescisão indireta, sendo geralmente a alínea “e”, mais genérica, podendo os atos de assédio moral configurarem práticas que se enquadrem nas alíneas “a”, quando exigida alguma atividade humilhante; “b”, ao ser xingado e tratado de modo excessivamente rigoroso e inadequado; “e” e “f”, para ofensas à honra ou físicas; “g”, não só por influenciar na importância do salário, mas também quando a prática visar diminuir o trabalhador e deixá-lo “sem trabalho”, sentindo-se inútil e improdutivo; além das demais alíneas.

Chamamos atenção para os grifos ao parágrafo terceiro do supramencionado artigo: por motivos óbvios, o simples pedido de despedida indireta, tornaria ainda mais insuportável o desempenho do labor pelo assediado, pois ele se tornaria, ainda mais, alvo do seu assediador. Portanto, com amparo neste dispositivo, entendemos que o assediado não deverá permanecer no serviço até final decisão do processo. Afinal, o pedido deve ser encarado com a seriedade devida, uma vez que é o resultado da própria desistência do trabalhador de seu posto de trabalho, fonte de sua subsistência, vale ressaltar, pela deterioração da situação laboral alheia à sua vontade.

4.1.3 O direito à indenização

Para André Luiz Souza Aguiar (2006, p. 81), a “coisificação” do trabalhador na organização, ainda persiste nas relações trabalhistas da atualidade e o aspecto comutativo do contrato de trabalho não é suficiente para equilibrar e nem para limitar o poder de quem contrata com o de quem executa a atividade, tornando-se comum,

nos locais de trabalho, relatos de situações do cotidiano permeadas de perseguições, humilhações, ofensas, gritos, doenças, descaso, abusos, conflitos, não reconhecimento de direitos e até o uso de força policial para controlar e constranger empregados.

As atitudes acima descritas podem vir a caracterizar o assédio moral e são, infelizmente, corriqueiras no ambiente de trabalho.

Como já ilustramos anteriormente, a configuração do assédio moral no ambiente de desempenho do seu mister relaciona-se à prevalência de comportamentos e condutas por parte, principalmente, de superior hierárquico ou detentor do poder contra o bem-estar do trabalhador, com infringência aos seus direitos fundamentais, manifestados por maus-tratos, perseguições, comentários vexatórios e xingamentos, que se protraem no tempo, acabando por dar vazão a um processo de diminuição da autoestima e, conseqüentemente, desequilíbrio psicológico, diminuindo a produtividade do trabalhador e colocando em risco seu posto de trabalho, fazendo com que este adoença.

Desta feita, advindo problemas psicológicos e/ou físicos, o trabalhador dispenderá recursos financeiros com o tratamento de sua saúde, seja com consultas médicas, tratamentos e/ou medicamentos, que são nada mais que danos materiais, provocando uma diminuição do patrimônio do trabalhador vitimado. Ademais, a demissão ou até a rescisão indireta, bem como o afastamento do ambiente laboral por doença, ou simplesmente sua ausência ou queda de produtividade, também gerarão danos materiais, seja por perder seu posto de trabalho, deixando de auferir renda, seja por sofrer descontos por ausência, ou simplesmente deixar de bater metas e/ou receber comissões e gorjetas costumeiras.

Mais além, as causas trabalhistas com pedidos de indenização por danos morais, de competência da própria Justiça do Trabalho, geralmente ocorrem após a saída do emprego, quando não existe mais contato direto entre assediante e assediado. Afinal, refletem a não aceitação da subordinação imposta pelo empregador e podem ser interpretadas como sinal de resistência aos desmandos no local de trabalho, inclusive como reação à impunidade dos que praticam o assédio moral.

Por esta característica de serem as ações geralmente impetradas após o fim da relação trabalhista, impende tangenciarmos a questão da prescrição destas

ações indenizatórias, pois o seu prazo é alvo de controvérsia que não merece prosperar. Vejamos:

PRESCRIÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. CIÊNCIA DA LESÃO ANTES DA PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 8/12/2004. ASSÉDIO MORAL. PRESCRIÇÃO TRABALHISTA. ARTIGO 7º, INCISO XXIX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE À ÉPOCA DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.

No caso, discute-se qual o prazo prescricional aplicável à pretensão indenizatória, fundada em doença ocupacional. Com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, surgiu a controvérsia quanto ao prazo prescricional aplicável nas ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional equiparada. A SBDI-1 do TST, ao julgar o E-RR-2700-23.2006.5.10.0005, em 22/5/2014, de relatoria do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em sua composição completa, após amplo debate, decidiu, por expressiva maioria, que **o marco prescricional será a data da ciência inequívoca da lesão e que a prescrição trabalhista é aplicável para as ações em que se pleiteia o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho quando a lesão ocorreu após a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45/2004. Por outro lado, se a lesão houver ocorrido antes da vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, a prescrição aplicável, nesses casos, será a prevista no Código Civil, entendimento ora adotado com o intuito de dar eficácia às decisões da SBDI-1, órgão uniformizador da jurisprudência trabalhista, legal e regimentalmente constituída para tanto.** Assim, para se verificar qual prescrição aplicável ao caso, é imprescindível constatar a data do início do fluxo do prazo prescricional. Acerca do tema, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas reconhecem, com base no princípio da actio nata, que a prescrição começa a fluir do instante em que o empregado toma conhecimento da violação do direito, ou seja, exatamente no dia preciso em que ele se torna exigível. Nesse passo, cabe verificar o momento exato em que o empregado acometido de incapacidade decorrente de doença do trabalho ou profissional teve o seu direito violado e, conseqüentemente, sua pretensão reparatória exercitável. No caso dos autos, considerando o contexto fático consignado nos autos, ante a ausência de informação acerca da ciência inequívoca da incapacidade laboral e da extensão dos efeitos da lesão, tem-se como marco inicial para a contagem do prazo prescricional o dia 1º/10/2006, data do último afastamento do autor, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 (dezembro de 2004), o que atrai a incidência da prescrição trabalhista, nos moldes do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição da República. Assim, considerando que a ação em apreço foi ajuizada em 29/8/2008, e que o contrato de trabalho do autor estava vigente à época da propositura da ação, a pretensão indenizatória do autor, tanto a fundada em doença ocupacional, como em assédio moral não está prescrita, tendo em vista que foi respeitado o prazo prescricional de

cinco anos, nos termos do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição da República. Recurso de revista não conhecido [...]. (TST 2ª Turma, RR 1541005320085150077, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/10/15, Data de publicação: DEJT do dia 06/11/15, grifos nossos).

Assim, as decisões do TST são claras ao dispor que é aplicável a prescrição trabalhista nas ações que objetivam danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho após a Emenda Constitucional 45/2004, devendo-se levar em consideração, ainda, o marco prescricional, que é a data da ciência inequívoca da lesão, pois se for anterior à referida Emenda, o prazo aplicável ainda será o de três anos, previsto no Código Civil. Com o advento da Lei 13.467/17 os prazos se mantêm, com a inserção da prescrição intercorrente.

Art. 11-A: Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Superada essa questão, cumpre apontar que a saída do emprego, espontaneamente ou por condução do empregador ou seu representante legal, elimina o contato diário da vítima com seu agressor, mas o seu sofrimento não finda aí, desencadeando uma segunda etapa: a busca da indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais. A reclamação trabalhista passa, assim, a ser a nova fase dessa relação contratual conturbada, em que os demitidos, adoecidos ou não, ingressam em juízo para pleitear a reparação de um direito lesado em face de um abuso de poder. (AGUIAR, 2006, p. 82).

Assim é que o pleito poderá versar sobre dano material, por violação do direito à intimidade ou ao impossibilitar que o trabalhador continue no atual emprego ou tenha dificuldade de encontrar outro por má reputação em decorrência do assédio ou negação em fornecer carta de recomendação.

Com relação ao dano de natureza extrapatrimonial, de acordo com a Lei 13.467/2017, é causado pela “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (art. 223-B). Explica, ainda, a referida lei, que os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física são “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade

de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física” (art. 223-C), dos quais também cabe reparação em caso de lesão.

Nessa toada, a compensação por dano moral resta assegurada pelo art. 5º, X, da Constituição Federal e, com a reforma trabalhista, poderá ser estabelecida levando em consideração os seguintes fatores, em conformidade com a Lei 13.467/17:

- art. 223-G: Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 - VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII - o grau de dolo ou culpa;
 - VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
 - IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 - X - o perdão, tácito ou expresso;
 - XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
 - XII - o grau de publicidade da ofensa.

Importante realçar que a indenização pelos danos sofridos visa proporcionar, ao prejudicado, uma satisfação que atenua a ofensa causada e não reparar o sofrimento da vítima. A reparação do dano moral não é uma indenização da dor, da humilhação, da perda da tranquilidade ou do prazer de viver, mas uma compensação pelo dano e injustiça advindos de atos lesivos, suscetível de proporcionar uma vantagem ao ofendido. (DINIZ, 2005, p. 106-107).

Para ser feita esta reparação, o ordenamento jurídico possibilita seja estipulada uma compensação não somente de caráter pecuniário, mas que poderá, inclusive, consistir em uma retratação ou desagravo público, tudo de maneira a melhor compensar a dor da vítima, como dito alhures. (PAMPLONA FILHO, 2007, p. 248).

Assim, o assédio moral é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de possibilitar a “resolução do contrato (‘rescisão indireta’), conforme já visto, o afastamento por doença de trabalho e, por fim, quando relacionado à demissão ou dispensa do obreiro, a sua reintegração no emprego por nulidade absoluta do ato jurídico”. (MENEZES, 2002, p. 195).

Ora, o desligamento da organização, em alguns casos, gera ações litigiosas em que os trabalhadores iniciam outra verdadeira batalha, tão humilhante quanto a anterior: convencer o poder judiciário de que foram maltratados no local de trabalho

e que fazem jus a uma reparação trabalhista pelos danos sofridos por assédio moral. Daí a importância do juiz e de seu papel na sociedade, ao julgar uma causa trabalhista, inibindo a proliferação de tais atitudes.

4.1.3.1 Evolução histórica da reparação do dano moral

O dano moral nasce no momento histórico em que surge a necessidade de reparação do dano extrapatrimonial do indivíduo, aquele que acomete sua esfera personalíssima. Ou seja, esta preocupação é observada já nas sociedades antigas, nas quais o desenvolvimento trazia consigo os conflitos causadores dos danos. Observaremos nos próximos parágrafos sociedades e as codificações protetivas à integridade física e moral de seus integrantes, no panorama detalhado de Clayton Reis (2001).

O Código Sumério de Ur-Nammu (entre 2.140 e 2.040 a.C.), uma das codificações mais antigas, já previa a reparação do dano moral. Por trazer uma seleção de costumes e decisões de conflitos prévios, seu texto era rico em soluções exemplificativas de conflitos onde, a partir de uma lesão, era apresentada uma contraprestação com caráter pecuniário para a reparação do dano, ainda com caráter de vingança pessoal, mas diferente da vingança do “olho por olho e dente por dente” que veremos a seguir.

O famoso Código de Hamurabi, editado pelo rei da Babilônia aos 1.700 a.C., não visava atender casos genéricos, apresentando regras estritas para solucionar casos concretos específicos. Assim, se destruíssem um olho, teriam seu olho destruído; se quebrassem um osso, seu osso seria quebrado; e se arrancassem um dente de outrem, seu próprio dente deveria ser tolhido. Reis (2001) menciona que era a forma de reparar rigorosa segundo o axioma “olho por olho, dente por dente”, de caráter punitivo e corporal, diferente do Código de Ur-Mammu, no qual predominava o caráter pecuniário de reparação. No entanto, não inexistia a previsão de indenização por meio de penas pecuniárias, ou seja, de valores monetários da época.

A Lei das XII Tábuas, de 450 a.C., também tratava da reparabilidade do dano, sendo fundamental para a origem do Direito Romano, por ser um dos resultados da luta por igualdade levada a cabo pelos plebeus em Roma. O instituto da reparação pode ser verificado em diversos trechos desta codificação, como os que se seguem na Tábua “Dos Delitos”:

- [...] 1. Se um quadrúpede causar qualquer dano, que o seu proprietário indenize o valor desse dano ou abandone o animal ao prejudicado.
 2. Se alguém causar um dano premeditadamente, que o repare.
 [...]
 6. Aquele que fizer pastar o seu rebanho em terreno alheio,
 7. e o que intencionalmente incendiar uma casa ou um monte de trigo perto de uma casa, seja fustigado com varas e em seguida lançado ao fogo.
 [...]
 12. Aquele que arrancar ou quebrar um osso a outrem deverá ser condenado a uma multa de 300 *asses*, se o ofendido for um homem livre; e de 150 *asses*, se o ofendido for um escravo. [...].

Observa-se que esta lei estabeleceu uma indenização de duplo caráter para a reparação do dano, pois previa, em alguns casos, pena a recair sobre a integridade física do autor e, para outros casos, pena pecuniária em favor da vítima.

O Código Indiano de Manu ou Leis Escritas de Manu, editado no século II a.C., é a compilação legislativa mais antiga da Índia. Apesar disso, previa a reparação de caráter pecuniário para vítimas de danos morais, arbitrada pelo legislador. Ilustra Reis (2001, p. 12) que “... o bolso é a parte mais sensível do corpo humano, produz o efeito de obstar eficazmente o *animus* do delinquente”.

Lima (1983, p. 42) chama atenção para o artigo 695 da referida lei, em que estão presentes indícios da obrigação de reparabilidade do dano moral, na forma de dano estético.

Art. 695: Todos os médicos e cirurgiões que exercem mal a sua arte, merecem multa; ela deve ser do primeiro grau para o caso relativo a animais; do segundo, relativo ao homem.

Atentemo-nos para o fato de que além da previsão de reparação do dano causado aos homens, os animais também tiveram seu direito tutelado nesta codificação, com reparação pecuniária prevista para os donos dos animais atingidos.

Na Grécia antiga, com o advento da democracia, também encontramos o instituto da reparabilidade do dano moral, de caráter pecuniário, o qual também se apresentava no Direito Romano, a exemplo da já mencionada Lei das XII Tábuas, nascendo a ideia de *quantum* indenizatório, o que, por conseguinte, influenciaria ao

redor do mundo no reconhecimento do dano extrapatrimonial, levando-se em conta a importância do direito romano para os legisladores.

Até no livro mais lido do mundo, a Bíblia, o dano moral também se apresenta, no Antigo Testamento, livro de Deuteronômio, 22:13-19, no qual os ensinamentos tornam-se costumes e verdadeiras leis morais, sendo reconhecidos, aplicados e difundidos, vejamos:

se um homem tomar uma mulher por esposa e, tendo coabitado com ela, vier a desprezá-la, e lhe imputar falsamente coisas escandalosas e contra ela divulgar má fama, dizendo: “Tomei esta mulher e, quando me cheguei a ela, não achei nela os sinais da virgindade”, então o pai e a mãe da jovem tomarão os sinais da virgindade da moça, e os levarão aos anciãos da cidade, à porta; e o pai da jovem dirá aos anciãos: “Eu dei minha filha para esposa a este homem, e agora ele a despreza, e eis que lhe atribui coisas escandalosas, dizendo: - Não achei na tua filha os sinais da virgindade; porém eis aqui os sinais da virgindade de minha filha”. E eles estenderão a roupa diante dos anciãos da cidade. Então, os anciãos daquela cidade, tomando o homem, o castigarão, e, multando-o em cem ciclos de prata, os darão ao pai da moça, porquanto divulgou má fama sobre sua virgem de Israel. Ela ficará sendo sua mulher, e ele por todos os seus dias não poderá repudiá-la. (ALMEIDA, 2013, p. 263-264).

Desde a época em que o Brasil era colônia de Portugal, quando eram as Ordenações do Reino que apresentavam normas para regularizar as relações sociais, a serem aplicadas em Portugal e suas colônias, estas já previam a possibilidade da reparação ao dano extrapatrimonial.

As legislações seguintes continuaram a tendência. O Código Penal de 1890, por exemplo, previa a possibilidade do ressarcimento ao prejuízo moral, preocupando-se com o bem imaterial do indivíduo, sua honra, prevendo pena de prisão e multa para o seu desrespeito. Por sua vez, o instituto da reparabilidade por dano moral teve sua origem na legislação pátria no Código Civil de 1916, de Clóvis Beviláqua, sendo o tema enfrentado em previsões esparsas no texto. Este trazia a possibilidade da reparação por dano moral, ainda ligado ao dano material, no entanto.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) realça a interferência na vida privada, a intimidade e os ataques à honra e reputação. Com o passar do tempo, as leis brasileiras foram gradativamente prevendo o dano moral de maneira autônoma, separando-o do dano material, passando a ser previsto nas legislações seguintes. A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã,

justamente por ter como ponto forte a proteção aos direitos fundamentais dos indivíduos, colocando o homem no centro da sociedade e galgada no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, trouxe no bojo de seu texto, em seu artigo 5º, incisos V e X, disposição sobre a reparação da lesão moral a direitos individuais dos cidadãos, integrando-se definitivamente em nosso direito positivo.

Art. 5º: [...]

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

[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação; [...].

A partir do reconhecimento taxativo constitucional, a valorização do dano moral é sua decorrência lógica, fincando raízes definitivamente em nosso ordenamento jurídico. Passando a ser previsto no Código de Defesa do Consumidor de 1990 (art. 6º) e, também, no novo Código Civil de 2002 que além de prever expressamente a possibilidade da reparação ao dano moral, trouxe a novidade da expressão “exclusivamente moral”, desvinculando-o do dano material e ratificando o instituto explicitamente em seu conhecido artigo 186, fundando os subsídios constituintes do ato ilícito.

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.

Preleciona a esse respeito Carlos Alberto Bittar (1988) que:

[...] o ser humano, porque dotado de liberdade de escolha e de discernimento, deve responder por seus atos. Impõe-se-lhe, no plano jurídico, que responda pelos impulsos dados no mundo exterior, sempre que estes atinjam a esfera jurídica de outrem.

Os termos amplos do art. 186 do Código Civil não de estender-se como abrangendo quaisquer danos, compreendendo, pois, também, os de natureza moral. O título VII, do Código Civil limita-se a estabelecer parâmetros para alcançar o montante das indenizações.

A consequência do ato ilícito é a obrigação de indenizar, de reparar o dano, nos termos do art. 927 do CC.

Art. 927: Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Na seara trabalhista, com o advento da Lei 13.467/17, as regras da CLT passam a regular exclusivamente a reparação do dano extrapatrimonial, excluindo-se a aplicação das regras da Constituição e do Código Civil, acima esboçadas, o que significaria a exclusão da responsabilidade objetiva ou decorrente da atividade de risco. A seguir o artigo 223-A da referida lei, considerado inconstitucional pela doutrina majoritária, da qual concordamos.

Art. 223-A: Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho **apenas** os dispositivos deste Título. (Grifo nosso).

Quanto ao conceito em si de dano moral, a doutrina não é pacífica a seu respeito. Para Vasconcelos (2016) este pode ser, ainda, analisado sob o aspecto positivo e o negativo. O negativo diz que dano moral seria o dano sem caráter patrimonial, que não afeta o patrimônio da pessoa, não resultando, por conseguinte, em perda pecuniária e causando, tão somente, dor, sofrimento ou humilhação à vítima. O conceito positivo é trazido por Cavalieri Filho (2012, p. 90):

como se vê, hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo uma agressão a um bem ou atributo da personalidade. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização.

Maria Helena Diniz (2010, p. 90), é mais sucinta ao conceituar dano moral: "O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa natural ou jurídica (CC, art. 52; Súmula 227 do STJ), provocada pelo fato lesivo".

Por todo o exposto, dano moral pode ser considerado como toda lesão sofrida pela pessoa no tocante à sua personalidade e que lhe cause dor física ou moral, afetando um bem jurídico positivamente protegido, como um direito de personalidade, no seu ânimo psíquico e/ou intelectual.

4.1.3.2 Dano moral nas fases do contrato de trabalho

A construção do processo do assédio moral inicia-se com a diminuição dos valores morais do indivíduo, sendo que a minoração moral possui a capacidade de desestabilizar a estrutura daquela pessoa e a técnica para atingir o indivíduo é

sempre a mesma: “utilizam-se fraquezas do outro e leva-se o outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar suas defesas”. (HIRIGOYEN, 2001, p. 88).

A autora aduz, ainda, que o assédio moral em uma organização é constituído de atitudes comportamentais para desarticular o bem-estar da pessoa escolhida como vítima, praticadas pelas seguintes ações: recusar a comunicação direta com a subtração do diálogo; desqualificar o indivíduo com a comunicação não-verbal; isolar a vítima do contato direto com os colegas; ridicularizar, humilhar e desacreditar o agredido no seu trabalho; atribuir tarefas inúteis ou degradantes como forma de vexação; instituir o terror telefônico; atacar crenças religiosas e políticas; induzir ao erro e aplicar condenações por essas atitudes.

Importante frisar que pode se configurar o assédio moral em todas as fases da relação trabalhista. Desde a fase pré-contratual e contratual, até a fase pós-contratual. Neste sentido Márcia Guedes (2005, p. 101) e Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 71-75).

Assim, pode estar presente na fase das tratativas preliminares ou fase pré-contratual, em que é geralmente constituída pelo convite para a seleção, a qual inclui exames técnicos, físicos, de saúde e psicológicos, além da apresentação de currículo profissional e documentos. Apesar de ausência de obrigatoriedade e da mera expectativa de direito de ser contratado, cabe a indenização por danos morais, em razão de ato ilícito extracontratual, quando praticado qualquer atentado contra a honra do trabalhador. Cumpre lembrar que esses casos são de competência para julgamento da Justiça do Trabalho.

Nesta fase, tem-se de um lado o trabalhador desempregado, em posição vulnerável ao abuso moral por sua dependência econômica e, do outro, o responsável pelo recrutamento, sabedor da grande oferta de mão-de-obra e buscando selecionar funcionários cada vez mais competitivos. Por isso, este examinador muitas vezes excede os limites do razoável, podendo suas condutas caracterizar o dano moral, como a divulgação dos resultados e testes, tornando público resultado de laudos e pareceres de forma vexatória ou, ainda, quando da promessa de contratação do empregado. (BARROS, 2005, p. 485-488).

Já na fase de execução do contrato de trabalho, é que as agressões aos direitos da personalidade do trabalhador terão maior incidência. No entanto, a maioria das ações indenizatórias só ocorre na extinção do vínculo empregatício,

exatamente pelo medo e sentimento de vulnerabilidade do trabalhador que, apesar das condições assediadas, precisa e teme por perder o seu posto de trabalho.

O assédio moral, como dito, ainda, pode ocorrer mesmo após o término da relação laboral. Isto ocorre porque, mesmo que nenhum ataque à dignidade do obreiro tenha sido desferido durante o vínculo empregatício, a anotação desabonadora em CTPS, a recusa injustificada em fornecer carta de referência, os boatos maliciosos, as “listas negras” dos empregados que exercem direito de ação, as denúncias caluniosas e a dispensa grosseira do antigo local de trabalho, por exemplo, além de afrontarem sua dignidade, podem ser fatais para a reputação profissional do operário. Desta maneira, tem-se como resultado um dos piores efeitos do assédio moral, que é a exclusão do ofendido do mercado de trabalho. (PRATA, 2008, p. 73-75).

4.1.3.3 A Lei 13.467/17 e o tabelamento dos danos extrapatrimoniais

Sem dúvidas, um dos aspectos mais polêmicos da Reforma Trabalhista, vem estampado no artigo 223-G da Lei 13.467/17, ao prever uma “tabela” para indenização por danos extrapatrimoniais. Ora, é certo que a busca por um critério objetivo que traga mais coerência e segurança jurídica às decisões judiciais é necessário e louvável.

No entanto, a referida lei elege como critério e toma como base o salário do trabalhador lesado, aprofundando a desigualdade social, além de prever um teto para indenização (cinquenta vezes o último salário) e graus diferentes, a saber: assédio de natureza leve (até três vezes o valor do último salário), média (até cinco vezes o valor do último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário). Por fim, na reincidência entre partes idênticas, o juiz poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Assim, o assédio moral contra um executivo, por exemplo, passa a “valer mais” que o assédio perpetrado contra uma secretária ou funcionário da limpeza, mesmo que o abuso parta do mesmo assediador, sob as mesmas circunstâncias.

Contextualizando o caso supramencionado: imaginemos que o dono de uma empresa assedie moralmente o gerente de vendas, que ganha um salário de R\$15.000,00 e o auxiliar de serviços gerais, que recebe R\$1.000,00. Ambos buscam reparação pelos danos morais experimentados. Pelo tabelamento, o gerente de vendas poderá receber uma indenização de até R\$750.000,00, enquanto o auxiliar de serviços gerais pode ganhar, no máximo, R\$50.000,00. Portanto, caso este dono da empresa pense racionalmente nas consequências, ao buscar uma vítima para seus abusos, tenderá a escolher um trabalhador que ganhe um salário mais baixo.

É o tabelamento dos danos, que passa a valorar o assédio moral ao estabelecer que o cálculo das indenizações trabalhistas deva ser proporcional ao salário da vítima, colocando em segundo plano a gravidade da situação, o que realmente necessitaria ser levado em conta primordialmente para os casos. (BOULOS, 2017).

Ou seja, a dignidade do trabalhador passa a valer mais conforme seu padrão remuneratório. Ora, é certo que quanto mais subordinado o trabalhador, mais suscetível está de sofrer assédio moral, posto que mais desprotegido, por não estar em função de confiança ou cargo que lhe proporcione maior estabilidade.

Ao contrário, luta todos os dias para mostrar resultado e manter seu posto, frente à vasta concorrência que pleiteia uma posição no mercado de trabalho. Assim, são estes hoje os trabalhadores mais assediados. Com a nova lei, esta situação não só será mantida, como também estimulada, posto que será “mais barato” assediar trabalhadores de mais baixo escalão, com menor salário.

4.2 PARA O ASSEDIADOR

O assediante deve responder pelos atos praticados contra o assediado. Para tanto, será responsabilizado não somente na esfera trabalhista, com a extinção de seu vínculo empregatício por justa causa, mas, também, será responsabilizado nas esferas civil e criminal, a depender da conduta, se enquadrada em algum tipo penal. Discorreremos a seguir sobre esses pontos.

4.2.1 Extinção do contrato de trabalho por justa causa

No caso de assédio moral perpetrado por empregado contra colega de trabalho, além de justificar a perda da estabilidade, configurada está a hipótese de justa causa para extinção do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 482, *j*, da CLT, que prevê prática de “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem”.

Ademais, conforme vastamente esclarecido neste trabalho, o assédio, para se configurar, tem como um de seus elementos configuradores a reiteração, não decorrendo de atos pontuais, apesar de estes também serem passíveis de reparação.

Portanto, o assédio constitui falta grave e merece a transcrição do art. 493 da CLT no presente texto:

art. 493: Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua **repetição ou natureza** representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado. (Grifos nossos).

Por fim, para o reconhecimento da hipótese de extinção do contrato de trabalho por justa causa, a jurisprudência, acertadamente, exige a produção de provas robustas e inequívocas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

1 . O Tribunal Regional, analisando os fatos e provas trazidos à sua apreciação, concluiu pela fragilidade da prova, não reputando configurada a falta grave capaz de ensejar a ruptura contratual por justa causa patronal, além da responsabilidade da empresa na hipótese de não autorizar a fixação de indenização por danos morais (- Conforme já analisado no tópico antecedente, **a reclamante não logrou provar, de forma robusta e indene de dúvidas, a prática, pela reclamada, de ato ilícito capaz de macular a sua honra e a sua imagem, restando indevida a indenização por danos morais**, porque ausentes os requisitos previstos no artigo 927 do Código Civil - - fl. 156). [...] (TST 3ª Turma, AIRR 14538520115180012 1453-85.2011.5.18.0012, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/06/13, Data de publicação: DEJT do dia 21/06/13, grifos nossos).

4.2.2 Responsabilidade patrimonial

Na esfera cível, o assédio moral é, sem sombra de dúvidas, um ato ilícito, sendo o empregador responsável pela reparação civil pelos atos causados pelos seus empregados, independente de culpa, conforme os artigos 932, III e 933 do Código Civil.

Assim, no Brasil, o direito positivo prevê a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos de seus prepostos, de forma independente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano, item que veremos posteriormente, inclusive suas atualizações e a questão do afastamento dessa responsabilidade objetiva com o advento da Reforma Trabalhista.

Rodolfo Pamplona Filho (2007, p. 250) explica que a previsão de responsabilidade objetiva não exclui a possibilidade de uma ação própria regressiva do empregador contra o empregado assediante/assediador, para ressarcimento das despesas que teve pelo ato oriundo deste seu empregado. Ademais, acredita, inclusive, na “[...] possibilidade de denunciação da lide do empregado assediante, na ação ajuizada pelo empregado assediado contra a empresa, de forma a verificar especificamente a delimitação de responsabilidades pelo ato discutido em juízo”, respaldando seu posicionamento no art. 462, §1º, CLT. Pensando nisso, prevê a Lei 13.467/2017, o seguinte:

art. 223-E: São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Ora, a despeito de a disciplina da responsabilização do empregado assediador muitas vezes impossibilitar a efetiva reparação dos danos, por falta de condições financeiras deste, não se deve radicalizar como única a responsabilidade do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos, pois isto configuraria um ônus tão elevado que colocaria em risco a própria atividade empresarial, estimulando a “indústria” das indenizações, ao não responsabilizar os autores diretos dos atos ilícitos.

4.2.3 Consequências criminais

Sem prejuízo das anteriores, é possível existir, ainda, uma responsabilização criminal, caso a conduta ou os abusos praticados se enquadrem em alguma das previsões tipificadas no Código Penal brasileiro. Assim, o assédio moral pode ser enquadrado como crime contra a liberdade pessoal: de constrangimento ilegal ou ameaça.

Art. 146: Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda [...].

Pode, ainda, configurar uma excludente de culpabilidade para a vítima que se vê obrigada a praticar atos contrários à lei quando atua sob coação irresistível, conforme art. 22 do Código Penal. (PRATA, 2008, p. 60).

4.3 PARA O EMPREGADOR

O assédio moral atinge reflexamente todo o corpo de trabalhadores, bem como contamina o ambiente de trabalho, causando diversos prejuízos para a empresa empregadora, ocasionando problemas como: absenteísmo, queda de produtividade e substituição de pessoal, além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial nas ações de indenização por danos morais e materiais, conforme já vislumbrado neste estudo, tudo em decorrência dos atos ilícitos de seus empregados.

4.3.1 Consequências pecuniárias diretas

Como consequências diretas na organização empresarial, podemos levantar, conforme Adriana Wyzykowski, Renato Barros e Rodolfo Pamplona Filho (2014, p.

169-171), o absenteísmo, a queda de produtividade e a rotatividade de mão-de-obra, sobre os quais passaremos a discorrer a seguir.

4.3.1.1 Absenteísmo

O assédio moral adoece e é arrebatador não só para suas vítimas diretas. Como já visto, todo o corpo de empregados é atingido pelo clima pesado que se instaura na atmosfera empresarial, deixando os empregados irritadiços e propensos ao estresse e à ansiedade, além de desestimulados a trabalhar.

Assim, estes empregados começam a faltar ao serviço: os adoecidos, com sequelas físicas e psicológicas, afastam-se do trabalho por ordens médicas; os demais, atingidos reflexamente, começam a faltar pelo incômodo e verdadeiro martírio que é adentrar o ambiente de trabalho, ainda que injustificadamente, ou têm sua produtividade bastante afetada negativamente.

Esta queda na frequência e produtividade, claramente traz consequências econômicas gravíssimas para a empresa, que atrasa a entrega de seus produtos e tem toda sua estrutura desorganizada, principalmente com a ausência de trabalhadores com funções específicas e especializadas, o que afeta ou até impossibilita o serviço dos demais.

4.3.1.2 Queda de produtividade

Como já citado nas linhas acima, para o caso de o trabalhador assediado continuar frequentando o trabalho, afinal economicamente dependente dele para sua subsistência, sua produtividade inexoravelmente cairá. Isto é verificado logo nos estágios iniciais, quando o assédio moral ainda não afetou fisicamente o trabalhador e, apesar de já iniciado o processo de perturbação psicológica, este ainda consegue cumprir pifamente com suas obrigações.

Vale ressaltar que, apesar da presença física, com o empregado desprovido de equilíbrio mental, há a queda em seu desempenho e produtividade. Tal situação

decorre do fato de o indivíduo estar tão pressionado psicologicamente, que não consegue manter-se focado, pelo desestímulo e falta de vontade para desempenhar suas atividades laborais.

Por outro lado, o conhecimento da situação por parte dos demais empregados, sobremaneira os que estejam em situação funcional semelhante à da vítima, estimula a queda geral na produtividade. Isso ocorre em virtude de toda a situação de intranquilidade desencadeada, explanada alhures, gerando prejuízos pecuniários diretos ao empregador, o que, na atual conjuntura econômica do país, pode significar o extermínio da organização pela concorrência.

4.3.1.3 Rotatividade da mão-de-obra

Com as licenças e afastamentos dos trabalhadores assediados da empresa, ou findada a relação por impossibilidade de continuidade do vínculo, além da perda do investimento e do pagamento das verbas rescisórias e de provável reparação por danos extrapatrimoniais, o empregador terá de treinar e, provavelmente, contratar novos funcionários, o que não era originalmente previsto e que trará mais custos para a organização.

Ademais, salienta Rodolfo Pamplona Filho (2007, p. 252) que:

[...] uma grande rotatividade da mão-de-obra gera insegurança dentro da organização (notadamente para aqueles que desconhecem os fatos geradores desta dispensa), pelo temor de dispensas em massa, o que afeta também a produtividade [...]. Como se isso não bastasse, vale lembrar que esta rotatividade não ocorre somente em função de extinções de vínculos empregatícios, mas também em função de transferências de local de trabalho ocorridas para evitar novos contatos entre assediante e assediado no ambiente laboral.

Sobre a questão da especialização, apesar de salutar para a atividade produtiva, o treinamento específico dos trabalhadores tem custos de elevada monta para a empresa, dos quais se espera um retorno ainda maior para o empreendimento. No entanto, com o assédio moral, perdem-se estes funcionários qualificados e, com eles, todo o investimento dispendido.

4.3.2 Responsabilidade civil

Sabe-se que a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado é de natureza objetiva, independente da vítima ser um outro empregado ou terceiro alheio ao ambiente laboral, como um cliente. Assim, a ideia de culpa *in eligendo* tornou-se irrelevante na responsabilização civil do empregador, na busca pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, com base na teoria do risco inerente às atividades econômicas. (PAMPLONA, 2007, p. 252). Como já esboçamos anteriormente neste trabalho, a Lei 13.467/2017 pretende mudar esse panorama, afastando a incidência dessas normas na seara trabalhista.

É certo que a responsabilização objetiva do empregador pode estimular práticas fraudulentas por parte do empregado e suposta vítima para lesar o empregador. Analisaremos, a seguir, as alternativas jurídicas para coibir essas práticas.

4.3.2.1 Responsabilidade civil do empregado em face do empregador

O art. 934 do Código Civil de 2002 prevê o direito de regresso daquele que ressarcir o dano causado por outrem. No entanto, na seara trabalhista, deve-se analisar o referido dispositivo com o artigo 462 da CLT, que dispõe:

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

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

Rodolfo Pamplona Filho (2007, p. 253) explica que para que o empregador esteja legitimado a promover descontos referentes a danos causados de maneira culposa pelo empregado, conforme preleciona o supramencionado artigo, será necessária a pactuação específica, previamente ou quando da ocorrência do evento danoso, o que estaria dispensado no caso de dolo, que seria evidente num caso de assédio moral. Ainda:

[...] o elemento anímico deverá ser comprovado pelo empregador, evitando abusos que importariam na transferência do risco da atividade econômica para o empregado. [...] Mais importante, porém, é o fato de que essa regra compatibiliza o caráter tuitivo que deve disciplinar toda norma trabalhista com a rígida regra de direito de que a ninguém se deve lesar, não se chancelando, pela via estatal, a irresponsabilidade de trabalhadores, enquanto cidadãos, pelos atos danosos eventualmente praticados.

4.3.2.2 Litisconsórcio facultativo e denúncia da lide

Apesar da regra legal de responsabilidade objetiva do empregador, a ser afastada com o advento da Reforma Trabalhista, o assediado pode optar por acionar em pretensão indenizatória o empregado assediador ou, até, ambos, empregador e empregado assediador.

No entanto, para a hipótese de se pleitear indenização judicialmente em face do empregador apenas, seria possível a intervenção de terceiros na modalidade denúncia da lide?

Para Athos Gusmão (1989, p. 67), a denúncia da lide nada mais é do que uma ação regressiva, *in simultaneous process*, ajuizada tanto pelo autor como pelo réu, “[...] sendo citada como denunciada aquela pessoa contra quem o denunciante terá uma pretensão indenizatória, pretensão de reembolso, caso ele, denunciante, vier a sucumbir na ação principal”.

Dispõe o art. 125, II, do Código de Processo Civil, como hipótese de admissibilidade à denúncia da lide, daquele que estiver obrigado legal ou contratualmente a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda principal.

Assim, no caso de um empregado assediado por outro empregado acionar seu empregador pleiteando judicialmente a reparação por danos materiais e morais, poderá o empregador, com lastro no retromencionado art. 462 da CLT, buscar a responsabilização regressiva do empregado assediador.

Já com relação ao litisconsórcio, trazemos as seguintes considerações: é certo que, para o caso de não ser deferida a denúncia da lide, há a possibilidade jurídica de sentenças contraditórias quando na ação principal o empregador é

responsabilizado, enquanto na regressiva o empregado, suposto assediante, pode negar a prática e não restar provado o assédio de sua parte.

Portanto, considera Rodolfo Pamplona (2007, p. 255) possível a formação do litisconsórcio passivo e, sobremaneira, recomendável o deferimento da denunciação da lide, a fim de garantir a integral resolução da demanda, permitindo uma maior celeridade e efetividade na solução da avença, além da economia processual.

4.3.2.3 Responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado

Já discorremos acima sobre a responsabilidade objetiva do empregador pelo assédio de um empregado em face de outro e seu proposto afastamento pela Lei 13.467/17, bem como do cabimento de ação regressiva contra o assediador.

No entanto, ainda hoje, quando o assédio é perpetrado por terceiro, ainda que nos limites do ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador será em princípio subjetiva, seguindo a regra geral da responsabilidade civil.

Ademais, subsiste previsão específica de responsabilidade objetiva como a regra insculpida na parte final do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, para o caso de “[...] a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, pode ser aplicada, *mutatis mutandi* para o caso de assédio moral, a depender da atividade exercida pelo empregador. (PAMPLONA FILHO, 2007, p. 257). Esta previsão também restará afastada com o advento da Lei 13.467/2017.

Outra previsão de responsabilidade objetiva é quando o empregador é o Estado. Sobre o assunto, trazemos a sintetização de Marcelo Prata (2008, p. 60):

no âmbito da **administração pública federal** o assédio moral representa uma quebra dos *deveres* do servidor público, previstos na Lei n. 8.112/90. É também o *mobbing* um desrespeito às *proibições* do estatuto: “Art. 117 – Ao servidor é proibido: [...] V – promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição...”. Tais infrações, a depender da natureza e da gravidade são punidas com advertência, suspensão ou mesmo demissão. (Grifos no original).

4.4 PARA A COLETIVIDADE

São da competência do Estado, a gestão e financiamento da Previdência Social, mediante tributos pagos pela coletividade. Desta feita, o assédio moral, por ser fonte provocadora de doenças, onerando a Previdência, que tem que custear o tratamento de saúde das vítimas de assédio, bem como o pagamento de seguro-desemprego e, até, de aposentadorias precoces, adquire relevância para toda a coletividade que, neste sentido, é lesada pela prática assediante, mesmo que indiretamente. (WYZYKOWSKI, BARROS e PAMPLONA FILHO, 2014, p. 171-172).

Roberto Mildner (2013, p. 209) lembra que a CF/88 foi a primeira Constituição brasileira a referir-se explicitamente à saúde como “integrante do interesse público fundante do pacto social”. Assim está estabelecido na Carta Magna:

art. 196: A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Assim, além de vulnerar o direito fundamental à saúde e segurança do trabalhador, a prática implica perda de força de trabalho, incremento do número de acidentes de trabalho e dos custos sociais, com tratamentos, despesas com aposentadorias precoces e auxílios-desemprego. Em virtude de tudo isso, o Estado deixa de arrecadar uma vultosa quantia em impostos e contribuições sociais, o que não é sustentável nem, tampouco, favorece o crescimento econômico.

Ademais, o assédio moral ofende outros direitos transindividuais trabalhistas, sendo sua prática lesiva para todo o corpo de trabalhadores, quando levada em consideração o meio ambiente laboral em particular, mas, por que não pensarmos em seu sentido macro, entendendo que a prática de assédio moral, por estar enraizada quase que culturalmente em diversos segmentos, principalmente nas grandes empresas, está a afetar a autoestima e a indenidade biopsíquica de todos os trabalhadores que, desde a entrevista de trabalho, já estão “armados”, quase que na espera por serem ricocheteados a qualquer momento em sua honra e esfera íntima, com sua dignidade constantemente em cheque.

Paulo Roberto Ebert (2017, p. 214-215) explica que

[...] sendo a empresa o principal agente privado a integrar a ordem econômica, cujos princípios reitores encontram-se elencados no art. 170 da Constituição Federal, está ela jungida ao atendimento de sua função social que, nos termos do dispositivo em testilha, condiciona a organização dos fatores de produção e a gestão dos trabalhadores à observância das diretrizes inerentes à 'valorização do trabalho humano', à 'dignidade humana' e à 'defesa do meio ambiente', aí incluído, naturalmente, o meio ambiente laboral.

Portanto, apesar de não ter que abdicar, a empresa, de explorar com fins lucrativos a atividade econômica do seu ramo escolhido, deve buscar, primordialmente, atender e contemplar o interesse social e econômico de toda a comunidade direta ou indiretamente por si afetada, observando os direitos fundamentais dos trabalhadores, consumidores e terceiros.

É certo que a prática a nível organizacional viola não somente a esfera da vida privada e da intimidade dos trabalhadores diretamente atingidos, mas também a sua saúde e a indenidade biopsíquica. Por isso, enquadra-se perfeitamente no conceito jurídico de "poluição" insculpido no art. 3º, III, a, da Lei 6.938/81, por dizer respeito à degradação do meio ambiente laboral "com o potencial de prejudicar negativamente a integridade psicofísica dos indivíduos submetidos a tal ameaça". (EBERT, 2017, p. 217).

E, por fim, é claro, não podemos olvidar os familiares, que estão a assistir seus pais, mães, irmãos, filhos, filhas, maridos e esposas perderem-se em si mesmos, em decorrência das práticas assediadas no trabalho, adoecendo, isolando-se do convívio com seus entes queridos, mudando de personalidade e perdendo sua identidade, tornando-se irritadiços, violentos e, lamentavelmente, adoecendo e pondo fim às próprias vidas.

V. CONCLUSÃO

Podemos destacar que o advento da Constituição Federal de 1988 e a elevação do princípio da dignidade da pessoa humana a fundamento do Estado, colocando os direitos fundamentais como protagonistas, não foram suficientes para proteger os cidadãos contra a prática nefasta do assédio moral. Esse contexto pode ser observado sobremaneira na seara trabalhista, objeto deste estudo, uma vez que

a prática se perpetua no ambiente de trabalho, muitas vezes sem a devida repreensão, restando impune.

Este trabalho tem o escopo de trazer à tona esta conjuntura, desmistificando o instituto do assédio moral no ambiente laboral, bem como suas consequências jurídico-sociais. O presente tema foi escolhido justamente porque nos propomos a descortinar as consequências do instituto, que são, ainda hoje, subestimadas em sua dimensão e alcance, justamente pela falta de aprofundamento e difusão que possui a matéria, que não recebe, em nossa opinião, a atenção devida, seja por parte do Estado, dos legisladores, dos aplicadores do direito ou pelos particulares.

Assim sendo, aspectos significativos como caracterização, diferenciação, espécies e as classificações mais adotadas pela doutrina, além dos instrumentos de efetivação da figura, foram contemplados no presente trabalho, para que o arcabouço teórico necessário para o desenvolvimento e imersão neste estudo fosse paulatinamente acumulado pelo leitor deste trabalho, buscando-se contextualizar historicamente o instituto, bem como analisar seus fundamentos e base principiológica para alicerçar a adequada propedêutica da matéria.

No que tange especificamente aos instrumentos do assédio moral, foram apresentadas cinco categorias que podem resumir os comportamentos do assediador, quais sejam: recusar a comunicação; desqualificar; destruir a autoestima; cortar as relações sociais; vexar e constranger. Um rol exemplificativo, repise-se, visando sintetizar os principais comportamentos adotados pelo sujeito ativo da relação.

Com o objetivo de sistematizar as consequências jurídico-sociais do assédio moral laboral, estas foram organizadas de acordo com o sujeito que vem a experimentar esses efeitos, além de serem apresentadas as consequências sofridas pela coletividade, como verdadeiros efeitos decorrentes da prática assediante, restando demonstrado que o assediado não é o único prejudicado e degradado com a prática, apesar de inquestionavelmente sofrer diretamente as consequências mais nefastas, com sequelas físicas, morais e psicológicas.

Ainda, investigando o direito à indenização que tem o trabalhador assediado, analisaram-se suas principais nuances e peculiaridades, trazendo à tona as últimas atualizações afetas ao tema, trazidas pela promulgação da Lei 13.467/2017, ainda em período de vacância quando da conclusão desse trabalho, bem como a sua incidência nas diversas fases do contrato de trabalho.

No que tange à coletividade, além de vulnerar o direito fundamental à saúde e segurança do trabalhador e aumentar os custos sociais, o assédio moral ofende outros direitos transindividuais trabalhistas, afetando a autoestima e a indenidade biopsíquica de todos os trabalhadores posto que vulnerador do meio ambiente do trabalho.

Não há dúvidas quanto à importância do estudo do instituto do assédio moral na seara trabalhista para que este, a partir do seu entendimento e difusão, com o reconhecimento de sua gravidade e a assimilação da importância e relevância que o assunto tem no desenvolvimento das relações de trabalho, seja controlado e banido.

Afinal, a compreensão da gravidade do comportamento é crucial para este processo, uma vez que é, em muitas situações, desconhecida pelo próprio assediador, que acredita estar agindo dentro do seu poder diretivo ou, no caso de colega de trabalho, que acredita que seu comportamento não passa de brincadeiras toleráveis, bem como pelo próprio assediado, que aceita a situação por temer que sua insurgência possa acarretar a perda do seu posto de trabalho, sem compreender que pior que isso é aceitar o reiterado desrespeito a seus direitos fundamentais, podendo, a situação, chegar ao ponto de levar a cabo a sua própria existência.

Com efeito, o estudo do assédio moral na relação de trabalho para o desenvolvimento da ciência jurídica é imperioso, uma vez que com a atual conjuntura de reformas trabalhista e previdenciária, que incontestavelmente vilipendiam lúdimos sociais, esse fenômeno pode ser ainda mais recorrente e acentuado na vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- ALMEIDA, João Ferreira de. **Bíblia Sagrada**. São Paulo: Geográfica, 2013.
- ANDREWS, Robert. **The Concise Columbia Dictionary of Quotations**. Nova York: Columbia University, 1989, p. 320.
- BARRETO, Margarida M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- _____. _____. São Paulo: LTr, 2011.
- _____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTR, 1997.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1990.
- BASTOS, Celso Ribeiro. MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. v. 2. São Paulo, Saraiva, 1989.
- BITTAR, Carlos Alberto. Responsabilidade Civil nas Atividades Perigosas. In: CAHALI, Yussef Said (coord.). **Responsabilidade Civil – Doutrina e Jurisprudência**. 2ª edição, São Paulo: Saraiva, 1988.
- BOULOS, Guilherme. **Como a reforma trabalhista aprofunda a desigualdade social**. Carta Capital, 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/como-a-reforma-trabalhista-aprofunda-a-desigualdade-social-1>>. Acesso em: 24 jul. 2017, às 18:00.
- CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.
- CARNEIRO, Athos Gusmão. **Intervenção de terceiros**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 24. ed., v. VII. São Paulo: Saraiva, 2010.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Assédio moral organizacional: a gestão degradante como poluição do meio ambiente do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 02, p. 212-227, fev. 2017.

EGE, Harald. **Mobbing** – Il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisique sull'individuo. Disponível em: <<https://www.leadershipmedica.it/index.php/it/p-z/psicologia/136-mobbing#ILDOPPIO-MOBBING>>. Acesso em: 05 jul. 2017 às 00:48.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Anamatra II. São Paulo, dez. 2003.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A.O. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, DF, v. 22, n. 2, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

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

Lei das XII Tábuas. Disponível em <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/12tab.htm>>. Acesso em 27 abr. 2017 às 08:15.

LIMA, J.B. de Souza. **As mais antigas normas de direito**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1978.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002.

- MILDNER, Roberto Portela. Políticas Públicas para a Saúde Mental no Trabalho. In: BRASIL. **Meio ambiente do trabalho aplicado**: homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013.
- MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional** – Direitos Fundamentais, tomo IV. 2. ed. Coimbra: Editora Limitada, 1993.
- MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil**. Vol. V. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.
- NORONHA, E. Magalhães. **Direito Penal**. Vol. II. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1994.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista *Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 25 jun. 2017.
- _____. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. In: CUNHA JÚNIOR, Dirley; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (Org.). **Temas de teoria da constituição e direitos fundamentais**. Salvador: Juspodivm, 2007.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RESEDÁ, Salomão (org.). **Direitos fundamentais e reflexos nas relações sociais**. Salvador: Paginae, 2010, 413 p.:il.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. A distinção do assédio moral de figuras afins. In: WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira; FACÓ, Juliane Dias (Org.). **Temas aprofundados em direito e processo do trabalho**: estudos em homenagem ao professor Cláudio Brandão. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2016.
- PEDUZZI, Cristina. **Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral**. Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, 4 nov. 2012. Entrevista concedida a Lourdes Cortes. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais//asset_publisher/89Dk/content/id/3009112>. Acesso em: 15 ago. 2017.
- PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. A aplicabilidade direta dos direitos fundamentais nas relações de emprego. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RESEDÁ, Salomão (org.). **Direitos fundamentais e reflexos nas relações sociais**. Salvador: Paginae, 2010, 413 p.:il
- PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.
- _____. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque**: cyberbullying, 'indústria do dano moral', carga dinâmica da prova e o futuro CPC. Curitiba: Juruá, 2014.

REIS, Clayton. **Dano Moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SAMPAIO, Marília de Ávila e Silva. **Aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares e a boa-fé objetiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARMENTO, Daniel. **A Ponderação de Interesses na Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

SANTOS, Antônio Jeová. **Dano moral indenizável**. 3 ed. São Paulo: Método, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Poder Constituinte e Poder Popular: estudos sobre a Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Direitos Fundamentais e Contrato de Trabalho. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RESEDÁ, Salomão (org.). **Direitos fundamentais e reflexos nas relações sociais**. Salvador: Paginae, 2010, 413 p.:il

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Proteção Constitucional à liberdade religiosa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Teoria Jurídica do Assédio e sua Fundamentação Constitucional**. São Paulo: LTr. Editora, 2012.

SISTEMATIZAR. In: MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**.

Disponível em:

<<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=sistematizar>>. Acesso em: 14 ago. 2017, 20:00.

SPINOZA, Baruch de. **Ética: demonstrada à maneira dos geômetras**. Coleção a obra-prima de cada autor – série ouro. São Paulo: Martin Claret, 2003.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

VASCONCELOS, Derberth Paula de. **Dano moral: conceito e evolução histórica**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 14 maio 2016. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55906&seo=1>>. Acesso em: 27 maio 2017, 15:00.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira; FACÓ, Juliane Dias (Org.). **Temas aprofundados em direito e processo do trabalho**: estudos em homenagem ao professor Cláudio Brandão. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2016.

XEQUE-MATE. In: MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. Disponível em: < <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=la55m>>. Acesso em: 14 abr. 2017, 23:00.