

FACULDADE NOSSA SENHORA DE APARECIDA - FANAP
CURSO DE DIREITO

Silvani de Souza Oliveira

**A CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS.**

APARECIDA DE GOIÂNIA
JUNHO 2016

FACULDADE NOSSA SENHORA DE APARECIDA - FANAP
CURSO DE DIREITO

Silvani de Souza Oliveira

**A CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS.**

Artigo Científico apresentado como exigência imprescindível a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Nossa Senhora de Aparecida, sob a orientação do Prof. Ms. Guilherme Martins Teixeira Borges.

APARECIDA DE GOIÂNIA

JUNHO 2016

FACULDADE NOSSA SENHORA DE APARECIDA - FANAP
GRADUAÇÃO EM DIREITO

Silvani de Souza Oliveira

**A CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS.**

AVALIADORES:

Prof. Ms. Guilherme Martins Teixeira Borges - FANAP
(Orientador)

Prof. Leitor – FANAP

Profa. Leitor

APARECIDA DE GOIÂNIA
JUNHO 2016

A CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS¹

Silvani de Souza Oliveira²

Guilherme Martins Teixeira Borges³

Resumo

O presente trabalho visa discutir as questões jurídicas que envolvem a regulação do assédio moral, nos termos do ordenamento jurídico pátrio. Examinam-se as consequências desta prática em seus vários âmbitos, como por exemplo, à saúde física e moral do trabalhador, podendo estender-se de um simples estresse até extremo de suicídio. Apresenta-se a busca pela proteção jurídica ao trabalhador vítima de assédio, em especial as políticas de prevenção ao assédio moral, visto que ainda não há uma legislação específica que regule tal fato. Para tanto, pontuou-se este artigo por métodos de pesquisa a partir de revisões bibliográficas e levantamentos jurisprudenciais sobre o tema.

Palavras-chaves: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho.

Abstract

This paper aims to discuss the legal issues surrounding the regulation of bullying under parental rights law. We examine the consequences of this practice in their various fields, such as the physical and moral health of the worker, may extend a simple stress to end suicide. It presents the search for legal protection to the victim of harassment worker, in particular policies to prevent bullying, as there is no specific legislation regulating this fact. To this end, he pointed to this article research methods from literature reviews and jurisprudential surveys on the subject.

Key-words: Moral harassment. Labour Law. Superior Labor Court.

¹ Artigo científico apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito do Curso de Direito pela Faculdade Nossa Senhora de Aparecida - FANAP

² Discente do Curso de Direito da FANAP

³ Professor Mestre orientador do curso de Direito da FANAP

1 INTRODUÇÃO

Nas relações contratuais de trabalho, observar-se a presença da violência moral ao longo da história, tendo iniciado com a busca implacável pelo lucro sem resguardar o direito do trabalhador.

Fazendo uma análise da relação no ambiente de trabalho, verifica-se que a relação de emprego não se resume apenas ao pagamento de salário, tendo uma dimensão muito maior que patrimonial.

E nesse campo que se encontra o objeto e a problematização da pesquisa ora proposta, qual seja, o estudo do assédio moral e qual a sua sistemática de tutela no ordenamento jurídico brasileiro, em especial o dado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Nesse contexto, inicialmente se dedicou a analisar os princípios do direito do trabalho que norteiam a proteção à integridade física e moral do trabalhador, bem como a aplicação prática destes princípios para fins de se analisar os parâmetros de proteção jurídica à prática do assédio moral nas relações trabalhistas.

Em seguida, estudou-se as modalidades de assédio moral, com as características do agente assediador e as consequências que o assédio moral possui sobre o trabalhador na relação de emprego, pessoal e familiar, destacando-se as formas de agressão à saúde do trabalhador, que leva este às condições frágeis de saúde física e mental, induzindo suas vítimas à transtornos e doenças psíquicas.

E por fim, optou-se por trazer no último ponto da pesquisa os levantamentos jurisprudenciais mais pertinentes quanto à aplicabilidade pelos Tribunais brasileiros da vedação à prática do assédio moral nas relações laborais.

Este artigo utilizou-se de técnicas de pesquisas concentradas em revisões bibliográficas. Para tanto, foram utilizadas abordagens normativas, jurisprudenciais, bem como consulta às produções de caráter científico de autores renomados e expertos no assunto.

O método de abordagem foi o dedutivo, vez que a pesquisa em comento se inicia pela análise de uma premissa geral, qual seja os requisitos para se configurar a prática de assédio moral nas relações de trabalho, e de uma premissa menor, os entendimentos jurisprudenciais da Justiça Trabalhista, para então, por meio de uma sequência de raciocínios extraídos das técnicas de pesquisas, chegar-se ao objetivo almejado, isto é, se a prática de atos configuradores de

assédio moral nas relações de trabalho encontram amparo no ordenamento jurídico brasileiro e, em especial, nos Tribunais.

2. OS PRINCÍPIOS E VALORES NO DIREITO DO TRABALHO

É fundamental compreender-se os princípios e valores que norteiam o direito do trabalho, para que assim se possa esmiuçar o tema desta pesquisa.

Segundo Martins (2014, p. 68), os princípios têm várias funções, dentre as quais se destacam a informadora, normativa e a interpretativa.

A função informadora serve de inspiração ou orientação ao legislador, dando base à criação de preceitos legais, fundamentando as normas jurídicas e servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico. Por sua vez, a função normativa atua como fonte supletiva, nas lacunas ou omissão da lei, quando inexistam outras normas jurídicas que possam ser utilizadas pelo interprete e, por fim, a função interpretativa age como critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

Nesse sentido, contextualiza a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 8º, *caput* que:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Assim, não restam dúvidas quanto a aplicabilidade principiológica no âmbito da interpretação e hermenêutica trabalhista, inclusive com respaldo no próprio texto da CLT, o qual permite ao interprete utilizar os princípios e normas gerais de direito para preencher a ausência da disposição legal, ou seja, preencher as lacunas da lei.

Segundo Godinho (2014, p. 196), os princípios especiais do direito do trabalho, em uma leitura consonante com o ordenamento jurídico brasileiro, são diversos, alcançando uma dezena de proposições.

Inicialmente, destaca-se como princípio a tutelar o trabalhador o “*in dubio pro operário*”, uma das mais antigas referências doutrinárias trabalhista, são brocardo do *in dubio*

pro misero. Este princípio revela a obrigação que deve ter o operador jurídico em situações de confronto interpretativo de preceitos normativos, de optar pela interpretação mais favorável ao trabalhador. Tal, princípio, por sua vez, também norteia as normas de direito material e processual.

Outro princípio trabalhista a salutar consiste na máxima do princípio da proteção, pelo qual “o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro”. (GODINHO, 2014, p. 196)

Este princípio contém uma proteção especial em relação ao contrato de trabalho, observando sempre os interesses contratuais dos obreiros, devido à diferença prática de poder e de influência econômica entre as partes na relação empregatícia.

Além do princípio protetor, as relações trabalhistas também são orientadas pelo princípio da dignidade da pessoa humana, de matriz constitucional e efeito irradiante por todo ordenamento jurídico brasileiro.

Nessa temática, o princípio da dignidade se torna uma fonte normativa de suma importância para a discussão acerca do assédio moral das relações de trabalho, vez que diante da omissão legal sobre o tema, o preenchimento das lacunas no que tange ao assédio moral estará intrinsecamente ligado aos preceitos da proteção e tutela da dignidade da pessoa humana no âmbito do meio ambiente do trabalho.

A dignidade do trabalhador é um princípio primordial. Se todo homem tem dignidade, esta, também diz respeito a consciência moral e a condições dignas de um ambiente de trabalho este princípio fundamental encontra-se na Constituição Federal (Artigo 1º, III, Constituição Federal de 1988).

A Constituição Federal, portanto, ao estabelecer esses preceitos, encampa um modelo de proteção ampla e efetiva aos trabalhadores, não só sob os aspectos patrimoniais que envolvem uma relação de emprego, como também a própria integridade física e psicológica do trabalhador em seu ambiente laboral. A liberdade, pois então, traz em seu cerne a valoração da pessoa enquanto ser humano. Nesse sentido, alude Alkimin (2011, p. 16).

O trabalho humano livre e digno é inerente a pessoa humana, constitui princípio universal previsto na Declaração Universal de Direitos Humanos, aprovada em 10.12.1948, dispondo em seu artigo 23.1: ‘Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias do trabalho e à proteção contra o desemprego.

O assédio moral, como será explanado oportunamente com maiores detalhes, também pode ser efetuado por meio de atos discriminatórios, situação esta que também é protegida pela formação principiológica dos direitos trabalhistas. A Declaração Internacional de Direitos Humanos preceitua em seu artigo 2º que:

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamadas na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou de outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.

As discriminações ao trabalhador são expressões próprias das violações ao princípio da dignidade da pessoa humana, da igualdade e dos demais valores do direito do trabalho, típicas manifestações, portanto, de práticas ilícitas de assédio moral no ambiente de trabalho.

Segundo Thomé *apud*, Warth e Zapf (2009, p. 117):

As vítimas de assédio moral são, em sua maioria, mulheres, perpetuando-se as relações de dominação da sociedade, embora os próprios autores admitam que o fato de o número de mulheres vítimas de assédio moral ser maior do que o número de homens pode estar ligado a outros dois fatores, quais sejam, a maior facilidade com que elas, diante dos dados culturais, admitem seus problemas, e o dado de que, na maioria das pesquisas sobre assédio moral, as mulheres tem sido mais entrevistadas que os homens. Além disso os autores mencionam que as mulheres trabalham em maior número nas áreas em que mais ocorre o assédio moral.

Ao violar o princípio da dignidade e o princípio da não discriminação, afeta-se os trabalhadores, ferindo direitos inerentes a personalidade, de maneira que, a discriminação no ambiente de trabalho fere a proteção dada pelo princípio da dignidade humana.

Nesse sentido, destaca-se a importância e como devem ser interpretados os princípios do direito do trabalho em relação ao assédio moral.

3. O ASSÉDIO MORAL COMO OBJETO DE TUTELA JURÍDICA

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno cosmopolita e, pode-se considerar que desde o momento em que o homem passou a vender mão de obra, o assédio se fazia presente. Desde a revolução industrial os subordinados sofriam ironias e ofensas de seus superiores hierárquicos.

Estima Thomé (2009) que tal fenômeno ganhou destaque principalmente na área de psicologia e psiquiatria, adentrando ao mundo jurídico inicialmente na Suécia, Alemanha e logo

após na França. De acordo com o autor, o termo assédio moral no trabalho, apesar de novo, ocorre há muito tempo, existindo jurisprudência francesa datada de 16.3.60 relacionada ao tema.

No Brasil pode-se dizer que este assunto ganhou enorme relevo nos últimos anos, sobretudo no campo jurídico, mesmo não havendo lei específica sobre o tema.

Nesse sentido, Alkimin (2011) expõe que os movimentos humanistas de classes e a intervenção estatal passaram a buscar o reconhecimento e tutela do trabalho como valor humano, criando normas destinadas à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, que atendessem às exigências da qualidade de vida no trabalho, em especial a luta contra o assédio moral nas relações de trabalho.

No Brasil, as legislações pioneiras a tratar de assédio moral foram Iracampólis, no Estado de São Paulo, que editou a Lei 1.163/00 em 24.04.2000, denominando o fenômeno assédio moral e no Rio de Janeiro, capital, por meio da lei 3.921, de 23.08.2002. (THOME, 2009).

No plano da Administração Pública federal há o projeto de Lei Federal 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral, além de outros projetos de leis que visam inserir no Código Penal a sanção penal para o agente causador do fenômeno (ALKIMIN,2011).

O assédio moral implica na violação de direitos do trabalhador como pessoa, e apesar de ocorrer há muito tempo, o fenômeno no Brasil ainda tem uma legislação específica, embora já se reconheça na jurisprudência a sua prática.

3.1 OS CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral está ligado à estrutura emocional da vítima, que é colocada em situações humilhantes e constrangedora, repetitivas e prolongada durante a jornada de trabalho.

Segundo a definição de Aguiar, o assédio moral (2005, p. 30):

[...] é o resultado do abuso de poder, da permissividade de agressões no local de trabalho e também da impunidade para atitudes desta natureza, além de refletir o autoritarismo e a forte hierarquização das organizações atuais, bem como a influência da cultura nacional na sua forma de gerir as pessoas.

No assédio moral existe um dano cometido contra a figura do empregado degradando as condições de trabalho, trazendo a este prejuízo aos direitos do trabalhador e a sua dignidade.

Leyman *apud* Teixeira (2009, p. 18), em uma abordagem clássica, define assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Assim o assédio moral pode ser definido como uma exposição dos trabalhadores (as) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, tendo mais comum em relações hierárquicas.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 15):

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Para justificar a utilização do termo moral, Hirigoyen (2011, p. 15) disserta que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas.

Desse modo, o assédio moral é uma forma de violência acometida no ambiente de trabalho através de condutas humilhantes, condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais superiores hierárquicos, dirigida a um ou mais subordinado(s), causando uma desestabilização a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, provocando-o a desistir do emprego, em sua maioria das vezes.

O assédio moral não envolve apenas a relação entre empregado e empregador, podendo também envolver colegas, que buscam destruir profissionalmente e emocionalmente o assediado. Ademais, para alguns doutrinadores sobre o tema, o assédio pode se dar tanto dentro, como fora do ambiente de trabalho, bem como ocorrer com empregados permanentes ou temporários (SILVA, 2005).

3.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Uma primeira forma de assédio moral é o chamado assédio moral simples, praticado apenas por um indivíduo, é caracterizado por um indivíduo assediante, ao contrário do que seria um assédio moral coletivo, que mesmo tendo uma única vítima é realizado por grupo de assediadores.

Segundo Guedes (2005, p. 58), o assediador sempre tenta criar alianças, utilizando-se dos chamados *side-mobbers*, sendo estes os espectadores que agem de cúmplice diante de um assédio moral, corroborando para o verdadeiro assediador destruir a vítima, não sendo, porém, adversários diretos da vítima.

Há nesta prática, uma colaboração coletiva para configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, onde os mesmos assumem condutas similares do agressor, sendo necessário que participem dos atos de assédio, aqueles que meramente vislumbram a conduta e não toma nenhuma providência para presenciá-lo não é considerado cúmplice, para Moura *apud* Thome (2009, p. 57).

Outra forma de desenvolvimento do assédio moral é aquele praticado por terceiros, em que “a violência causada por um agente exterior não se compara ao assédio moral no local de trabalho, ou seja, os atos de assédio efetuados por um cliente não são assédio moral” (HIRIGOYEN, 2002, p. 26).

Segundo Thomé *apud* Dallemagne (2009, p. 58) este tipo de assédio pode ocorrer no caso de relações entre vendedores e clientes, quando ocorrer frequentemente a relação de compra e venda, como no caso de venda por atacado.

Assim, podem-se ter casos de assédio moral efetuado por terceiros quando pessoas trabalham em decorrência de um contrato de trabalho com outras pessoas que não são o empregador, e entram em contato direto com o trabalhador durante a prestação de serviço no ambiente de trabalho, existindo controvérsias entre os doutrinadores sobre a caracterização deste tipo de assédio.

O assédio moral, quanto ao local de trabalho, pode ser horizontal ou vertical, ocorrendo entre níveis hierárquicos diferentes ou de mesmo grau. (THOME, 2009, p. 21). Este tipo de assédio está ligado ao grau hierárquico que a vítima possui com o agressor, configurando em.

O assédio horizontal pode ter como agente agressor uma ou mais pessoas com o mesmo grau hierárquico da vítima, conforme esse conceito o assédio moral horizontal ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico, provocando dificuldade de convivência no ambiente de trabalho:

Esse tipo de assédio moral, também chamado assédio moral transversal, normalmente é desencadeado por algumas discriminações do grupo em relação a alguma diferença da vítima entre eles. Também a intolerância racial, étnica e opção sexual são motivos comuns para ocorrência do assédio moral horizontal. (THOME *apud* AUBOURG, 2009, p. 61).

A forma vertical de assédio moral se expressa na linha ascendente e descendente. No assédio vertical descendente:

o superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, representa uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. (...) Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão. (ALKMIN, 2011, p. 61)

Já o ascendente, um ou vários subordinados se vão contra o superior hierárquico, é o típico caso de assédio moral que parte de um ou vários indivíduos subordinados contra o superior hierárquico. Normalmente este tipo de assédio pode ser praticado contra superior que excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando. (ALKMIN, 2011, p.65).

Segundo Hirigoyen (2011, p. 114) as vítimas neste caso não são levadas a sério e não sabem para onde dirigir para pleitear a demanda uma vez que a justiça não dá crédito e os sindicatos não possuem tal competência. Neste tipo de assédio pode ocorrer de o superior hierárquico não conseguir manter o controle sobre seus subordinados, com isso acaba tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento dos assediadores para se livrar do superior hierárquico.

Por fim, ainda se expressa o assédio moral em sua modalidade mista, que é caracterizado pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais ao mesmo tempo. Este assédio vislumbra a necessidade de dois agentes assediador o horizontal e vertical, uma vez que configura com a prática concomitante de relações hierárquicas horizontais e verticais sendo a vítima agredida por ambos (THOME, 2009).

4. A TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

Já se encontram no Brasil, em alguns Estados e Municípios, leis que regulamentam o assédio moral, embora tenham dado preferência para a sua aplicação no âmbito da administração pública estadual ou municipal, referindo tais leis a definição de assédio moral e estipulando punições aos agentes que pratiquem no exercício de suas funções assédio morais.

Alguns municípios como Americana (Lei n. 3671/2002), Campinas (Lei n. 11.409/2002), Cascavel (Lei n. 3243/2001), Guarulhos (Lei n. 358/2002), Iracemápolis (Lei n. 1.163/2000), Jaboticabal (Lei n. 2.982/2001), Natal (Lei n.189/2002), São Gabriel do Oeste (Lei n. 511/2003), São Paulo (Lei n. 13.288/2002) e Sidrolândia (Lei n. 1.078/2001), já tem uma legislação municipal acerca do assédio moral. (THOME, 2009, p. 107).

A ausência de uma legislação específica a nível nacional sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, mostra a dificuldade para o combate de tal conduta, mas ao se tratar de assédio moral na legislação brasileira, recorre-se a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e aos princípios e precedentes jurisprudenciais, que são os instrumentos utilizados na definição do assédio moral.

Desta forma, este artigo trouxe como recorte de pesquisa a análise da tutela jurídica do assédio moral no âmbito das jurisprudências em matéria trabalhista sobre o tema, sobretudo a dos Tribunais Superiores.

4.1 A DISCIPLINA DO ASSÉDIO MORAL NA JURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

No entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se a exposição do reclamante a situações vexatórias e reiteradas, consubstancia em elementos caracterizadores do assédio moral no âmbito jurisprudencial:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovado o assédio moral, consubstanciado no rigor excessivo do seu superior hierárquico; bem como o abalo moral, decorrente da imposição de

realizar transporte de numerário, função para a qual o reclamante não foi contratado e treinado, sem oferecer a devida segurança, expondo-o a risco de vida. A argumentação da reclamada de que não restaram configurados o assédio moral, o ato ilícito e o nexo causal remete à revisão do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. A propósito, esta Corte Superior vem firmando o entendimento de que a conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de numerário, atividade para a qual não foi contratado e treinado, com a indevida exposição à situação de risco, enseja o pagamento de indenização por dano moral. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. **MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.** Consoante entendimento sedimentado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, a multa prevista no art. 475-J do CPC, que se refere ao cumprimento da sentença civil, não é aplicável ao processo do trabalho, haja vista a incompatibilidade com as disposições dos arts. 769 e 889 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, nesse particular. (TST - RR: 10004320105030077, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 16/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

Conforme a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, o assédio moral é caracterizado no “fato-humilhação” e na ofensa, de maneira que inferiorize e cause dor e sofrimento acima do padrão que se espera do ambiente de trabalho, não apenas como possibilidade de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mas igualmente a provocar a existência de dano passível de indenização:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISÃO DO VALOR. O Tribunal Regional consignou que o gerente da reclamada assediou moralmente a reclamante, a qual passava por uma gravidez de alto risco. Registrou, ainda, que a autora acabou perdendo o filho, “fato que até poderia ter sido desencadeado pelos acontecimentos relatados, em que pese não haja prova desta contribuição” (fl. 612 do PJE) . Nos termos da jurisprudência do TST, a redução ou majoração do quantum indenizatório a título de danos morais só é possível quando o montante fixado na origem se mostra fora dos padrões da proporcionalidade e da razoabilidade, o que não se verifica na hipótese dos autos, em que ficou estabelecido o valor de R\$ 15.800,00. Recurso de revista não conhecido. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Nos termos do item I da Súmula nº 219 do TST, a ausência de credencial sindical obsta o pagamento da verba honorária. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 2119820135040016, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 21/10/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/10/2015)

Nesse diapasão, verifica-se que para configuração do assédio moral o Tribunal Superior do Trabalho tem exigido uma comprovação do dano moral sentido pela vítima, de maneira que macule sua honra e imagem perante terceiros e causando-lhe dor íntima.

Perfilhando desta mesma linha de raciocínio, evidencia-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, exige que para a caracterização do assédio moral seja necessário a comprovação do dano e seu nexos com a conduta do superior hierárquico:

EMENTA: DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO. O contrato de trabalho é, em sua essência, um contrato de atividade, não havendo como admitir que um empregado seja exposto ao ócio forçado e submetido à situação vexatória. O desprezo à pessoa e ao seu serviço, além de ferir a dignidade do trabalhador, viola, também, o princípio do valor social do trabalho, garantido pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. Mantida a sentença que condena a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT18, RO - 0010387-78.2015.5.18.0016, Rel. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª TURMA, 29/04/2016)

Diante de tal acomodação do entendimento jurisprudencial, revela-se a importância de se comprovar a prática dos atos próprios de assédio moral:

RECURSO DE REVISTA. ACORDO COLETIVO - PREVALÊNCIA SOBRE CONVENÇÃO COLETIVA O entendimento desta Corte é de que, no acordo coletivo, as partes conhecem de forma mais detalhada todo o contexto que envolve a prestação de serviços e a capacidade econômico-financeira da empresa, e, em consequência, podem melhor direcionar seus interesses, atentos a essa realidade. Nesse sentido, havendo acordos coletivos, prevalecem sobre as convenções coletivas de trabalho. Recurso de revista de que não se conhece DANO MORAL. SÚMULA Nº 126 DO TST. A questão foi decidida mediante análise dos fatos, consignando o Tribunal Regional que não ficou comprovado o constrangimento alegado, capaz de causar dor íntima ao reclamante. Violação de dispositivos de lei e da Constituição Federal não demonstrada. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 197400-94.2008.5.18.0008 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 07/10/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2014)

E por fim, impende ressaltar que em relação ao meio de prova do assédio moral, o que visivelmente parece ser fácil, é processualmente um dos grandes empecilho que a vítima encontra judicialmente, sobretudo porque os atos de assédio são condutas insubsistentes e em sua grande maioria ocorrem “às escondidas”, sem testemunhas ou outras formas de se provar a materialidade do fato.

CONCLUSÃO

O assédio moral no trabalho é conceituado como um tipo de violência psíquica, caracterizado por ataques constantes, podendo ser efetuado por qualquer pessoa no ambiente de trabalho desde o colega empregador até o superior hierárquico, porém não pode generalizar

o assédio moral no ambiente de trabalho como um fator cultural, sendo este um problema em nossa sociedade atual.

A conduta do assédio moral é caracterizada por atos prolongados, que traz vulnerabilidade ao trabalhador e somado aos outros fatores prejudica à saúde, atinge a família, o convívio social e o próprio ambiente de trabalho

Dessa forma, o assédio moral é uma afronta aos direitos do trabalhador, ferindo princípios da dignidade da pessoa humana e da não discriminação, uma vez que os efeitos que causa para os empregados, empregadores e a sociedade em geral são nefastos, podendo gerar de um pequeno estresse emocional levando até extremo de suicídio.

A dificuldade em analisar condutas de assédio moral e a falta de informação por parte dos trabalhadores, traz para estes a responsabilidades de falhas no meio ambiente de trabalho que gera o desligamento do trabalho impossibilitando estes de receberem direitos provenientes de tal pratica.

Em suma, este instituto fere diretamente a dignidade do trabalhador trazendo consequências econômicas, sociais e culturais devendo o mesmo ser respaldado legalmente, porém incide que atualmente existe uma falta de legislação própria para o tema, contudo não exime de um respaldo jurídico encaixando o fenômeno em alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal no tocante a proteção do trabalhador.

Dessa forma, o assédio moral além de suscitar efeitos maléficos à personalidade do trabalhador atinge à esfera da dignidade humana, estando passível de dano moral vez que este possui caráter punitivo trazendo consigo o dever de ressarcimento do que a vítima realmente perdeu e deixou de ganhar, devendo o assediador reparar o prejuízo moral causado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr,2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ed.Curitiba: Juruá, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FILHO, Rodolfo Pamplona. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Ciência Jurídica do Trabalho**, ano XII, n. 78, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2005.

GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**; tradução Rejane Janowitz. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 5 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed – São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

TEIXEIRA, João Luiz Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valorização do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. – São Paulo: LTr, 2009.