

MARCELLA MESQUITA PEREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assis
2015

MARCELLA MESQUITA PEREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Bacharelado em Direito.

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Assis
2015

FICHA CATALOGRÁFICA

PEREIRA, Marcella Mesquita

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho / Marcella Mesquita Pereira.
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2013.
44 folhas

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

1. Direito do Trabalho 2. Assédio Moral 3. Ambiente de Trabalho

CDD: 340
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

MARCELLA MESQUITA PERREIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Analisadora: Gisele Spera Máximo

Assis
2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu marido Higor,
ao meu filho Arthur e a toda minha família e
amigos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus que iluminou o meu caminho durante essa caminhada.

A minha família, meu filho e ao meu marido que com muito carinho e apoio não mediram esforços para que eu chegasse até essa etapa da minha vida.

Ao meu orientador, Professor Luiz Antônio Ramalho Zanoti, que depositou em mim a sua confiança, ouvindo pacientemente as minhas solicitações, compartilhando comigo as suas ideias, conhecimentos e experiências que sempre me motivou. Além do mais, quero expressar a minha admiração pela sua competência profissional, por ser extremamente qualificado e principalmente pela forma que conduziu minha orientação.

Enfim, agradeço a todos que me estimularam a fazer acreditar mais ainda “de que nada é impossível”.

O êxito da vida não se mede pelo caminho que você conquistou, mas sim pelas dificuldades que superou no caminho.

Abraham Lincoln

RESUMO

O foco deste trabalho centra-se no estudo do assédio moral no ambiente de trabalho. O estudo tem como objetivo discutir e divulgar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, apontando a sua definição, expondo quem são as figuras do assediante e do assediado, quais são os motivos que influenciam a prática deste ato e quais são as consequências para o assediante e para o assediado. Para tanto, expõe os aspectos principais do trabalho e também do direito do trabalho, apresentando as suas origens e desenvolvimentos históricos, bem como evidenciando a OIT como um importante órgão de defesa aos direitos do trabalho a nível mundial. Em um segundo momento, percorre os princípios do direito do trabalho, com ênfase ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Tudo isso, como forma de contextualizar e fundamentar o tema principal, que corresponde à prática do assédio moral no ambiente de trabalho. A coleta de informação foi feita através de revisão de bibliografia e de artigos relacionados ao tema.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Assédio Moral; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

The focus of this work focuses on the harassment study in the workplace. The study aims to discuss and disseminate the practice of bullying in the workplace, pointing their definition, exposing who the figures of the harasser and the harassed, what are the reasons that influence the practice of this act and what the consequences are for the harasser and the harassed. Therefore, it sets out the main aspects of labor law, with its origins and historical developments, as well as highlighting the ILO as an important defense organ to labor rights worldwide. In a second step, walk through the principles of labor law, with emphasis on the Principle of Human Dignity. All this, in order to contextualize, justifying the main theme, which is the practice of harassment in the workplace. The collection of information was done through bibliography and articles related to the topic.

Key words: Labor Law; Bullying; Workplace.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.1 ORIGEM HISTÓRICA E DEFINIÇÃO DO TRABALHO	12
1.2 ORIGEM HISTÓRICA E DEFINIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO... ..	13
1.3 OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	16
CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	18
2.1 NOÇÕES GERAIS	18
2.2 PRINCÍPIOS	19
2.2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	19
2.2.2 Princípio da Proteção	21
2.2.2.1 Princípio da Norma Favorável	21
2.2.2.2 Princípio da Condição Mais Benéfica	22
2.2.2.3 Princípio do “In Dubio Pro Operário”	23
2.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas	23
2.2.4 Princípio da Primazia da Realidade	24
2.2.5 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	24
2.2.6 Princípio da Razoabilidade	25
2.2.7 Princípio da Boa-Fé	26
CAPÍTULO 3 – ASSÉDIO MORAL	27
3.1 CONCEITO E DEFINIÇÃO	27
3.2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	29
3.2.1 Sujeitos do Assédio Moral	29
3.2.2 Principais motivos para desencadear o assédio moral no ambiente de trabalho, suas consequências e o combate a essas práticas	30
3.3 OUTRAS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELO ASSÉDIO MORAL	32
3.3.1 Consequências para o empregado assediado	32
3.3.2 Consequências para o empregado assediante	33
3.4 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	34
CAPÍTULO 4 – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DEVIDO A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL	36
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO ATO ILÍCITO	36
4.2 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA	37
4.3 DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL	38
4.4 CRITÉRIOS PARA A FIXAÇÃO DO “QUANTUM” INDENIZATÓRIO	39
CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende analisar e discutir questões relativas à prática do assédio moral no ambiente de trabalho, apresentando a sua definição, os fatores que influenciam a sua prática, as suas consequências, e quem são as figuras do assediador e do assediado, expondo ainda outros fatores importantes quanto à matéria.

Assim, no primeiro capítulo, expõe os principais aspectos do trabalho e também do Direito do Trabalho, apresentando as suas origens e desenvolvimentos históricos, principais conquistas dos trabalhadores, bem como evidenciando a OIT como um importante órgão de defesa aos direitos do trabalho a nível mundial.

No segundo capítulo, percorre os princípios do direito do trabalho, que são diretrizes essenciais para a aplicação do direito, com ênfase ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que é um dos principais princípios do direito do trabalho, senão o maior deles, devido a sua proteção moral e espiritual em relação à pessoa humana.

Assim, no terceiro capítulo, após toda a contextualização histórica do direito do trabalho e dos seus princípios, passou-se a analisar e discutir o tema assédio moral, apontando a sua definição, repercussão no ambiente de trabalho e consequências para o assediante e para o assediado.

Além do mais, busca enfatizar que embora ainda não exista legislação específica que regulamenta a matéria, mas que no âmbito do nosso sistema jurídico podemos aplicar analogicamente outras normas capazes de combater esta prática desumana.

Neste aspecto, o quarto capítulo, expõe que a prática do assédio moral é considerada uma conduta abusiva, pois causa inúmeros prejuízos ao assediado, inclusive para a sua saúde física e mental, portanto, configura-se um ato ilícito, que sujeita o assediante a ser responsabilizado civilmente pela a sua conduta.

Por fim, no item conclusão destacamos a necessidade do assédio moral ser discutido no âmbito das empresas, bem como a importância dos nossos legisladores de regulamentar uma norma jurídica específica capaz de criminalizar a prática desta conduta, impondo sanções severas para os assediantes.

1. ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 ORIGEM HISTÓRICA E DEFINIÇÃO DO TRABALHO

Atualmente, o termo “trabalho” é visto como um meio que dignifica, engrandece e valoriza o homem, pois é através dos seus resultados que o homem obtém meios materiais que garantem a sua subsistência, bem como de sua família, além de ser de extrema importância para a realização profissional, pessoal, familiar e social.

Segundo Cassar (2014, p. 39): “A palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais”.

Como se vê, o termo “trabalho” deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa “martirizar com o *tripalium*”. Portanto, historicamente, o termo trabalhar com “*tripaliare*” tem um sentido negativo ilustrado por dor, tortura, castigo e sofrimento.

Destaca-se, que o trabalho é tão antigo quanto o homem, sendo que na própria Bíblia Sagrada encontra-se passagens dos primeiros trabalhos exercidos pelo homem, na figura de Adão e Eva, que logo após cometer o pecado original, foram condenados a trabalhar para remir os seus pecados e recuperar a dignidade que foi perdida diante de Deus, assim para garantir a sua sobrevivência, ambos tinham que se submeter a trabalhos penosos diariamente.

A partir de então, o trabalho passou a ser caracterizado como uma pena, um fardo, contudo, essencial para a dignificação do ser humano.

Todavia, com o passar do tempo o trabalho foi se desenvolvendo e tomando formas, sendo que a primeira forma de trabalho foi à escravidão, que para os submissos tinha um sentido de acesso para a liberdade, e para aqueles que eram livres significava uma forma de lazer.

Em um segundo momento, mais precisamente na Idade Média, o trabalho passou a ter uma forma de servidão, onde os senhores feudais protegiam os seus servos, que em contrapartida, eram obrigados a prestar serviços em suas terras.

Já na Idade Moderna, o trabalho ficou caracterizado pelo humanismo renascentista e pelo iluminismo, marcado pela busca da dignidade do ser humano no labor nas indústrias.

Mas foi a partir da revolução industrial e operária que o Direito do Trabalho passou a se desenvolver a passos longos, onde deu início a diversas conquistas trabalhistas, motivadas pelas inúmeras conquistas sociais.

Outro aspecto histórico do trabalho, é que possui uma função de agregação social, pois é em razão do trabalho que os indivíduos sempre se agrupavam para garantir a sua sobrevivência, motivados principalmente pelas suas necessidades instintivas.

Isto posto, verifica-se que apesar do início negativo que o trabalho emergiu, ao longo dos séculos foi se desenvolvendo e aperfeiçoando a ponto de mudar o seu sentido e sua função, vez que atualmente tem um significado nobre e engrandecedor, pois pressupõe energia física e intelectual que o homem utiliza para produzir meios de sobrevivência e desenvolvimento social.

1.2 ORIGEM HISTORICA E DEFINIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho surgiu no final da era moderna, mais precisamente no Século XVIII, época em que os operários viviam condições precárias de trabalho no âmbito das indústrias, motivo que ocasionou diversos segmentos opressivos da sociedade objetivando melhores salários e condições de trabalho.

Assim, a sociedade mobilizou-se para reivindicar melhorias no âmbito político, econômico e social, ocasião em que emergiu os denominados direitos sociais, que foi um meio de legitimação das classes menos favorecidas para invocar a intervenção direta no Estado.

Registra-se, que o trabalho foi o primeiro direito social a emergir, e através deste direito fez surgir diversas outras conquistas sociais, tais como o direito à saúde, à educação, à moradia, ao lazer, à previdência social, à segurança, entre outros.

Segundo Martinez (2012, p. 42 e 44), define o Direito do Trabalho como:

o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes.

Ademais, ainda, classifica-a em quatro grandes fases, os quais são denominadas de Formação; Efervescência, Consolidação e Aperfeiçoamento.

A formação surgiu a partir do Século XVIII, com a publicação das primeiras normas trabalhistas, em 1802, até a publicação do Manifesto Comunista, em 1848, sendo que desta data até a edição da Encíclica Rerum Novarum, em 1891, compreende a fase do Efervescência, onde foi criada as classes sindicais de lutaram por melhorias e direitos trabalhistas.

A consolidação emergiu entre a edição da Encíclica Rerum Novarum, em 1891, até a celebração do tratado de Versilles, em 1919.

Por fim, a fase de Aperfeiçoamento, compreende-se da celebração do tratado de Versilles até o *boom* do constitucionalismo social.

Por outro lado, Carvalho (2011, p. 11), destaca que o Direito do Trabalho teve três grandes fatores essenciais para a sua formação, o qual classifica como o fator econômico, social e político. Senão vejamos:

O fator econômico corresponde a grande mudança social que o homem viveu a partir do final do Século XVIII, época da revolução industrial, com maior ênfase na Europa Ocidental (região onde a indústria se desenvolveu com maior intensidade), quando houve uma grande evolução do maquinismo e da tecnologia, seguida de um vasto avanço econômico, onde resultou um nível elevado de desemprego.

Os trabalhadores diante de uma instabilidade laboral e uma situação social indigna, seguida desemprego, condições precárias de trabalho e pobreza, se mobilizaram para reivindicar novos direitos.

Nesse contexto, surgiu novas técnicas de divisão do trabalho seguidas de novas profissões, razão em que aumentou as oportunidades de emprego, na mesma proporção do desenvolvimento econômico e social.

Já o fator social, conforme já mencionado, emergiu a partir do fim do Século XVIII, época em que os trabalhadores que exerciam suas funções no âmbito das

indústrias, se submetiam diariamente a condições precárias de trabalho, seguidas de sentimento de indignação e solidariedade uns com os outros.

Assim, diante de tal situação, se uniram para reivindicar melhores salários e condições de trabalho, ocasião em que surgiram os denominados “sindicatos” devido às diversas organizações de profissões, que objetivavam manter o equilíbrio dentro das relações de trabalho, prezando sempre pela dignidade da pessoa humana.

Por fim, o fator político, também emergiu no fim do Século XVIII, que diante da evolução social e econômica devido às inúmeras conquistas oriundas dos direitos sociais, os trabalhadores organizados (em sua maioria representados por sindicatos) passaram a regular a vida social por meio de normas jurídicas que por eles eram regulamentadas sem a intervenção do Estado, onde estipulavam diretrizes que disciplinavam as condições de trabalho.

Nota-se, que o direito do trabalho emergiu em uma época tumultuada, onde gradativamente houve evolução no âmbito econômico e social, o que, em contrapartida, também ocasionou graves problemas sociais, tais como desemprego, condições precárias de trabalho, pobreza, doenças, entre outros, conforme já mencionado.

Todavia, foi diante destas dificuldades que os trabalhadores se uniram para clamar por melhores condições de trabalho, iniciando-se, a partir de então, uma sequência de inúmeras conquistas sociais, que melhoram as condições de trabalho, buscando sempre manter um equilíbrio entre os trabalhadores e os patrões.

Diante do exposto, não há dúvidas de que o direito do trabalho foi se desenvolvendo e se aperfeiçoando com o passar do tempo, sempre objetivando valorizar o labor e salário dos trabalhadores, respeitando a dignidade da pessoa humana e saúde física e psíquica do trabalhador.

1.3 OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

É importante fazer um breve relato a respeito da OIT, pois constitui um importante órgão mundial que sempre esteve presente nas grandes conquistas mundiais do Direito do Trabalho.

A OIT é um órgão das Nações Unidas, que tem como finalidade principal fomentar a Justiça Social e os Direitos Humanos com ênfase no âmbito mundial das relações de trabalho.

Ademais, foi criada em 1919, através do Tratado de Versilles, para organizar mundialmente as relações de trabalho, sendo que em 1946 tornou-se o primeiro organismo especializado das Nações Unidas.

Destaca-se que é composta por três órgãos: o Conselho de Administração, a Conferência Internacional do Trabalho e o Secretariado. Senão vejamos:

O Conselho de Administração é um órgão executivo que tem como finalidade a elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT, bem como o responsável pela eleição do Diretor-Geral e formalização de uma proposta de programa e orçamento bienal, sendo que três vezes ao ano os seus membros se reúnem na cidade de Genebra, na Suíça.

A Conferência Internacional do Trabalho é um órgão deliberativo constituído por representantes dos Estados-Membros, onde elaboram convenções e recomendações internacionais, sendo que as seções são realizadas uma vez ao ano.

Por fim, o Secretariado, que possui uma função operadora, vez que concentra atividades de administração, de pesquisa, de produção, de controle de reuniões, entre outros.

Conforme já mencionado, a OIT busca regularizar as relações mundiais de trabalho, prezando pela Justiça Social e Direitos Humanos, mas para tanto, elabora mecanismos normativos para efetivar os seus objetivos, que são identificados como convenções, protocolos e recomendações.

As convenções são normas elaboradas com intuito de regularizar alguma situação, os quais devem ser cumpridas por todos os Estados-Membros, sob pena de punição.

O protocolo consiste em um acordo entre os negociadores referente a uma convenção.

Já a recomendação, são somente diretrizes para a política nacional, funcionando apenas como um meio de orientação que complementa as convenções.

Desta forma, não há dúvidas que no campo do Direito do Trabalho, a OIT possui um papel mundialmente importante, vez que é um órgão que objetiva assegurar aos trabalhadores melhores condições de trabalho.

2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 NOÇÕES GERAIS

Os princípios, assim como as regras, são espécies do gênero norma jurídica, funcionando como fonte material e norma geral do direito do trabalho, servindo de inspiração aos legisladores para a elaboração das leis, bem como um meio de orientação ao Juiz para interpretar uma norma e aplicar o direito, ou seja, os princípios são meios que ampliam a interpretação e aplicação do direito.

Para Reale (2003, p. 37) os princípios são definidos como:

verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *préxis*.

Já Martinez (2012, p. 83) passa a seguinte definição:

Os princípios prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros *mandados de otimização* que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça. Por serem dotadas de estrutura valorativa, os princípios reclamam uma conduta racional e criativa do intérprete para a sua aplicação.

Nota-se que os princípios possuem um papel importante dentro do nosso sistema jurídico, o que, de fato, pode-se constatar na nossa atual constituição, que expandiu o seu valor colocando-os na mesma categoria das normas.

Nesse sentido, o Art. 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, também valoriza a importância dos princípios no âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, pois dispõe que na falta de disposições legais ou contratuais as autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho poderão utilizar-se dos princípios para interpretar e aplicar o direito.

Portanto, no âmbito do Direito do Trabalho os princípios possuem um papel fundamental, haja vista que são essenciais para manter o equilíbrio e regulamentação das relações de trabalho, além de auxiliar os interpretes para aplicar o direito, e os legisladores para elaborar as normas, bem como são frequentemente utilizado pela doutrina.

2.2 PRINCÍPIOS

Conforme já mencionado, os princípios de Direito do Trabalho são extremamente necessários para manter o equilíbrio nas relações de trabalho entre o empregador e o empregado, em face ao evidente desequilíbrio entre os mesmos, pois o empregado é a parte hipossuficiente da relação empregatícia, necessitando de uma proteção maior.

Desta forma, vale mencionar todos os principais princípios do Direito do Trabalho, os quais serão delineados nos tópicos seguintes.

2.2.1 – Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Trata-se de um dos princípios mais importantes do nosso sistema jurídico, se não o mais importante, ainda mais no âmbito do Direito do Trabalho, que está marcado pelas inúmeras batalhadas travadas pelos trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho em face aos seus empregadores, onde a busca pela dignidade da pessoa humana sempre foi o uns dos principais objetivos.

Difícilmente podemos conceituar o termo “dignidade da pessoa humana”, pois possui um conceito impreciso e muito vasto, contudo, é notório que o referido princípio ressalta o seu valor moral e espiritual que é inerente à pessoa.

Sarlet (2001, p. 60) conceitua a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida em comunhão dos demais seres humanos.

Por outro lado, Kant (2004, p. 65) buscou conceituar o princípio da dignidade da pessoa humana distinguindo pessoas de coisas. Senão vejamos:

no reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade.

Como se vê, a dignidade da pessoa humana é um atributo que todo ser humano possui, o que nos diferencia dos demais seres vivos e objetos, e em razão desta qualidade somos dotados de direitos e deveres fundamentais, os quais nos garantem possuir condições mínimas para uma vida digna.

Além do mais, está claro e evidente que não podemos fazer uma definição permanente do conceito de dignidade da pessoa humana, pois na medida em que a sociedade vai se desenvolvendo e mudando os seus conceitos devido o decorrer do tempo, a conceituação deste princípio também pode ser alterado, o que, de fato, demonstra a indefinição do seu conceito.

Todavia, podemos afirmar que o princípio da dignidade da pessoa humana constitui um valor fundamental inerente ao próprio ser humano e que deve ser respeitado por toda a sociedade, bem como pelo Estado.

Portanto, no âmbito do Direito do Trabalho deve ser frequentemente utilizado para manter o equilíbrio na relação empregatícia.

2.2.2 – Princípio da Proteção

O princípio da proteção garante ao trabalhador uma condição de igualdade jurídica em face ao seu empregador, vez que no âmbito da relação empregatícia o mesmo é a parte hipossuficiente, portanto, necessita de dispositivos de proteção para contrabalancear a relação jurídica.

Assim, o objetivo principal do referido princípio é equilibrar as desigualdades da relação jurídica entre o empregado e o empregador, especificamente no conflito entre o capital e o trabalho, mediante mecanismos de proteção em benefício da parte mais fraca da relação, ou seja, o empregado.

Ressalta-se, que do princípio da proteção pode-se extrair outros princípios, os quais seguem a baixo:

2.2.2.1 – Princípio da Norma mais Favorável.

De acordo com este princípio, no Direito do Trabalho, quando existir o conflito entre duas ou mais normas, deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao empregado, independentemente do seu posicionamento hierárquico, contudo, para isso deve o aplicador do direito observar alguns critérios.

Martinez (2012, p. 85) menciona que o interprete e aplicador do direito deve seguir os seguintes métodos de determinação da norma mais favorável: a acumulação/atomística, o conglobamento/incindibilidade ou o conglobamento por institutos.

O método da acumulação/atomística, é a forma em que o aplicador seleciona em cada uma das normas em confronto os itens mais favoráveis ao trabalhador, aplicando-as no caso em concreto.

O método do conglobamento / incindibilidade, ocorre quando o aplicador analisa um conjunto de normas, aplicando-a a norma mais favorável, excluindo totalmente a aplicação das outras.

Pelo método do conglobamento por institutos, o aplicador seleciona dentro do conjunto (grupos homogêneos de matérias), institutos que podem ser apreciados separadamente, aplicando o mais favorável ao trabalhador.

Nota-se, que existem diferentes critérios de aplicação da norma mais favorável, porém, ressalta-se que no Direito do Trabalho deve ser utilizado o critério de acumulação, haja vista que as leis trabalhistas são imperativas, o que, de fato não se admite derrogação ou interpretação parcial da norma.

2.2.2.2 – Princípio da Condição mais Benéfica

Segundo este princípio, as condições mais benéficas que estão previstas no contrato de trabalho e/ou regulamento da empresa, devem prevalecer diante de outras normas eventualmente editadas que são menos benéficas ao empregado, ou seja, sempre devem prevalecer os direitos adquiridos.

Sob esta ótica, o Art. 5º, XXXVI, da CF/88 dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”, portanto, a norma constitucional assegura ao trabalhador sempre a condição mais favorável, mesmo que sobrevenha uma nova norma que seja menos benéfica.

No mesmo sentido, o Art. 468, *caput*, da CLT, protege o trabalhador de alterações no contrato de trabalho que possam lhe resultar prejuízos. Senão vejamos:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade de cláusula infringente desta garantia.

O mesmo entendimento possui o Tribunal Superior do Trabalho, através das Súmulas n.º 51 e 288. Vejamos:

Súmula 51. Norma regulamentar. Vantagem e opção pelo novo regulamento. Art.468 da CLT.

I – As cláusulas regulamentadoras, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Súmula 288. A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

Portanto, no conflito entre duas ou mais normas trabalhistas, prevalece aquela que seja mais favorável ao trabalhador, pois trata-se de um direito adquirido.

2.2.2.3 – Princípio do *In dubio pro operário*

Também é denominado de *in dubio pro misero*, segundo o qual o aplicador do direito deve adotar a interpretação mais favorável ao empregado, quando uma determinada norma permitir duas ou mais interpretações distintas.

Todavia, no campo probatório do processo do trabalho esta interpretação não pode ser aplicada em sua integralidade, pois deve-se observar no caso concreto a quem compete o ônus da prova.

Portanto, a aplicabilidade deste princípio está restrita nas situações em que existir dúvidas, ocasião em que o aplicador do direito deve decidir a favor do empregado.

2.2.3 - Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

A Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificadamente em seu Art. 9º, determina que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, o que, conseqüentemente, não autoriza ao trabalhador renunciar aos seus direitos.

Entretanto, o Art. 7º, VI, da CF/88, apresenta uma exceção quanto à aplicabilidade deste direito, na hipótese em que a irredutibilidade do salário somente pode ser autorizada mediante Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Assim, é vedado toda e qualquer alteração no contrato de trabalho que proporcione prejuízos para o empregado, bem como é vedado ao trabalhador renunciar aos seus direitos trabalhistas.

2.2.4 - Princípio da Primazia da Realidade

De acordo com este princípio, a realidade dos fatos prevalece sobre cláusulas contratuais e demais documentos, ainda que em sentido contrário.

Assim, o objetivo principal é buscar a verdade real, baseando-se nos fatos reais e não em documentos formais, aplicando-se tanto a favor quanto contra o empregado.

2.2.5 – Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego, determina que o contrato de trabalho possui validade por tempo indeterminado, salvo prova em contrário. A exceção à regra são os trabalhos temporários.

Registra-se, que o ônus da prova do término do vínculo empregatício compete sempre ao empregador, pois presume-se que o empregado deseja dar continuidade ao trabalho.

Nesse sentido, a Súmula 212, do TST, demonstra o mesmo entendimento. Senão vejamos:

Súmula 212 TST: Despedimento. Ônus da prova - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

Outrossim, nossa Constituição Federal, mais precisamente no seu Art. 7º, I, também protege o trabalhador do término do contrato sem justa causa por parte do empregador. Vejamos o que dispõe o referido artigo:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Portanto, a finalidade principal deste princípio consiste em preservar o contrato de trabalho do empregado, para evitar que o empregador formalize uma sucessão de contratos determinados, bem como resguarda ao trabalhador toda e qualquer despedida arbitrária ou sem justa causa, penalizando o empregador ao pagamento de uma indenização compensatória.

2.2.6 - Princípio da Razoabilidade

O princípio da razoabilidade não é especificadamente do Direito do Trabalho, contudo, é frequentemente aplicado nas relações de trabalho, pois busca regulamentar o comportamento do empregado e do empregador durante a vigência do pacto laboral.

Assim, nos casos em que a Lei não dispor de solução para o caso concreto, deve sempre aplicar este princípio, pois utiliza-se do bom-senso para solucionar o litígio ou conflito existente.

2.2.7 - Princípio da Boa-Fé

De acordo com este princípio, tanto o empregador quanto o empregado devem agir com lealdade e boa-fé um com o outro, durante toda a vigência do contrato de trabalho.

Neste aspecto, o Art. 422, do Código Civil Brasileiro de 2002, dispõe que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Assim, se por acaso, uma das partes da relação não cumprir com este dispositivo, pode ser condenado a ressarcir todo o dano causado à parte prejudicada.

Portanto, este princípio é de suma importância no âmbito do Direito do Trabalho, pois direciona todas as partes que compõem o vínculo empregatício a agir com lealdade uns com os outros.

3. ASSÉDIO MORAL

3.1 CONCEITO E DEFINIÇÃO

O assédio moral são atos cruéis e desumanos praticados repetitivamente ao longo do tempo, na maioria das vezes, por um ou mais indivíduos hierarquicamente superiores ao(s) seu(s) empregado(s), objetivando constranger, humilhar e desestabilizar emocionalmente este trabalhador, durante o exercício de suas atividades laborativas, o que, conseqüentemente, lhe causará prejuízos a sua saúde e ao seu emprego.

Ademais, pode-se afirmar que a sua divulgação e discussão a nível nacional ainda é muito recente, mas já existem diversos projetos de leis federais e até mesmo municipais que pretende regulamentar este tema e até mesmo criminalizar a prática desta conduta.

No Brasil, o tema assédio moral estendeu o campo de divulgação e discussão graças ao trabalho da Dra. Margarida Barreto, em razão da sua pesquisa sob o título “Uma jornada de humilhações”, que foi tema de sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, defendida em 22/05/2000 na PUC/SP.

Barreto, afirma que o “Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho”. (Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso dia 02/08/2015 às 20h30min).

Além do mais, define o assédio moral como:

a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso dia 02/08/2015 às 20h30min)

Por outro lado, deve-se ressaltar também, o trabalho de Marie France Hirigoyen, que no ano 2000 publicou um livro sob título “ Harcelement Moral: *la violence perverse au quotidien*, que no Brasil foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, onde define o assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo ou degradando o ambiente de trabalho.

Assim, está nítido que a violência moral é um ato considerado desumano e antiético, pois causa desordens emocionais e atinge a dignidade da pessoa humana, causando-lhe inúmeros prejuízos inclusive psíquicos, motivo pelo o qual atinge diretamente a sua saúde e principalmente o seu rendimento no trabalho, podendo até lhe causar a morte.

Vale esclarecer que um ato isolado de humilhação não pode ser considerado assédio moral, para isso Margarida Barreto classifica alguns pressupostos para caracterizar assédio moral. Senão vejamos:

- 1 – repetição sistemática;
- 2 – intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
- 3 – direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
- 4 – temporalidade (durante a jornada de trabalho, por dias e meses)
- 5 – degradação deliberada das condições de trabalho

(Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso dia 02/08/2015 às 20h30min)

Desta forma, o assédio moral pode ser compreendido como um conjunto de condutas abusivas e intencionais, que são repetidas ao longo do tempo objetivando a exclusão de um empregado ou de um grupo determinado, do próprio ambiente de trabalho, atacando a sua dignidade com frequentes humilhações e

constrangimentos, o que, de fato, lhe causará diversos prejuízos a sua saúde física e mental.

3.2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral ocorre quando um indivíduo é alvo de constantes constrangimentos físicos e psicológicos, dentro do seu próprio ambiente de trabalho, além de ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada, razão pelo o qual sofre diversos prejuízos na sua saúde e rendimento laboral.

Ressalta-se que na maior parte das vezes, a vítima é sempre o empregado e o agressor é sempre o empregador, que aproveita da vulnerabilidade do trabalhador para lhe agredir moralmente, sendo que este, mesmo humilhado não denuncia o seu chefe devido o medo de perder o emprego.

Além do mais, o assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar em inúmeras formas como ameaça, insulto, isolamento, restrição ao uso de sanitário e outros locais comuns da empresa, expor o trabalhador ao ridículo, exigir cumprimento de tarefas superiores a sua força, sugerir que o trabalhador peça demissão, divulgar boatos sobre a moral do trabalhador, ignorar a presença do trabalhador, entre outros.

O agressor age de forma perversa e silenciosa, ameaçando a todo momento o empregado que na maior parte das vezes tem que aguentar calado, pois necessita do emprego para garantir a sua subsistência, bem como de poder prover para sua família.

3.2.1 - Sujeitos do Assédio Moral

Como vimos o assédio moral é praticado na maioria das vezes pelo empregador em face aos seus subordinados, contudo, existem exceções, no qual o assediante é o colega da mesma hierarquia e que a vítima pode ser até mesmo o próprio superior hierárquico.

Segundo Aguiar (2005 apud Hirigoyen, 2002, p. 29), classifica assédio moral da seguinte forma:

Existem nas organizações: assédio vertical descendente, proveniente do comando hierárquico como abuso de poder – O assédio horizontal, aquele que surgem entre colegas da mesma hierarquia funcional – o assédio horizontal e vertical descendente, o chamado misto, o assédio que ocorre em função da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão – o assédio ascendente, caso raro, presente quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior

Definição:

HORIZONTAL = disputa entre dois colegas a um determinado cargo;

DESCENDENTE = entre empregado e empregador;

ASCENDENTE = de uma pessoa hierarquicamente inferior passa a ser hierarquicamente superior perante os outros colegas de trabalho.

Portanto, o assédio moral vertical descendente é praticado pelo empregador contra o seu empregado, o que, de fato é a situação mais comum. Já o assédio moral vertical ascendente, é praticado pelos empregados contra o seu superior hierárquico. Por fim, o assédio moral horizontal é praticado por indivíduos que possuem o mesmo grau hierárquico.

Assim, sintetizando tais entendimentos, pode-se afirmar que não existe uma regra lógica que configure o assédio moral, motivo pelo qual deve ser analisado a situação concreta para então classificar o seu tipo.

3.2.2 – Principais motivos para desencadear o assédio moral no ambiente de trabalho, suas consequências e o combate a essas práticas.

Diante de todo o exposto, está evidente que o assédio moral é um fenômeno que causa grandes prejuízos à saúde física e psíquica do empregado, ou de qualquer outro indivíduo com o mesmo nível hierárquico ou não, sendo que os motivos que inspiram esta prática desumana são dos mais variados possíveis.

Neste aspecto, podemos delinear alguns motivos que podem ocasionar o surgimento do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, tais como: por doença,

religioso, orientação sexual, racismo, inveja, ciúmes, por competição interna, por maus tratos, etc.

Como se vê, muitos são as causas que impulsionam a prática desta conduta abusiva e desrespeitosa, contudo, deve-se frisar que as empresas em geral devem formalizar mecanismos que sejam eficazes para combater o assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

Importante ressaltar que a nível nacional ainda existem poucas pesquisas que podem revelar a dimensão dos trabalhadores que já sofreram algum tipo de agressão moral.

Nascimento (Revista de Direito do Trabalho. RDT 145/197-212.jan.-mar./2012), cita uma divulgação feita no jornal Folha de São Paulo de 01/07/2001, que realizou um estudo feito com 97 empresas de São Paulo (setores químicos, plásticos e cosméticos) onde revelou que dos 2.072 empregados entrevistados, 870 deles, ou seja, 42%, já haviam passado por algum tipo de humilhação no trabalho.

Portanto, se naquele ano inúmeros trabalhadores já haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho, nos dias de hoje esta situação deve ter tomado proporções ainda maiores, devido o grande número de ações trabalhistas na Justiça do Trabalho com este tipo de demanda.

Outro aspecto que merece ser mencionado e discutido são as consequências que o assédio moral traz para as empresas.

De acordo com a Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho, expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego lançado (2010, p. 26), as consequências do assédio moral para as empresas são:

- A queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho;
- Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade; doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisão, seleção e treinamento de pessoal e;
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

Isto posto, a mesma Cartilha do Ministério do Trabalho estabelece ações preventivas que podem ser adotadas pelas empresas (2010, p. 27). Senão vejamos:

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores (RH) e trabalhadores (as);
- Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas e;
- Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral.

Nota-se, que a pratica frequente do assédio moral no ambiente de trabalho pode causar grandes prejuízos para as empresas, que como forma de evitar estas consequências, devem formalizar mecanismos para combater estas práticas, os quais são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho sadio e prazeroso.

3.3 OUTRAS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

3.3.1 – Consequências para o empregado assediado

Conforme já mencionado, o empregado é a grande vítima do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, pois em relação ao seu empregador, é a parte hipossuficiente e mais vulnerável da relação.

Nesse contexto, o artigo 483, da CLT, dispõe expressamente de algumas hipóteses em que o trabalhador poderá por fim ao contrato de trabalho, bem como de exigir o pagamento de todas as verbas indenizatórias, isto devido à chamada rescisão indireta. Senão vejamos:

Artigo 483 – o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização querendo:

- a) for em exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários ao bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou 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. (...)

§ 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.

Desta forma, se por acaso o empregador cometer quaisquer das condutas acima descritas, pode o empregado considerar rescindido o contrato de trabalho, principalmente quando o mesmo sofrer qualquer conduta que lhe possa causar humilhação ou constrangimento.

3.3.2 - Consequências para o empregado assediante

Dentre as várias formas que o assédio moral pode se manifestar, esta forma precisamente é menos comum de ocorrer, porém, caso o empregado cometa qualquer ato abusivo que possa se configurar assédio moral, as penas para esta prática são muito severas.

Neste aspecto, o Art. 482, da CLT, aplica algumas sanções para esta prática, destacando com ênfase maior as alíneas “b”, “j” e “k”. Vejamos:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Portanto, caso o empregado cometa qualquer ato que constitui assédio moral no ambiente de trabalho, deve ser penalizado por uma despedida com justa causa, fato este que, conseqüentemente, lhe causará a perda de receber qualquer verba indenizatória no ato da rescisão.

3.4 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Partimos do pressuposto de que no âmbito do nosso ordenamento jurídico, não existe norma legal regulamentadora do tema assédio moral, necessitando, portanto, utilizarmos da analogia para estabelecer uma sanção ao assediador.

Conforme já demonstrado, o assédio moral denigre todo nosso sistema legal de proteção ao trabalhador, que foi conquistado e aperfeiçoado durante a evolução do direito do trabalho.

Também é verdade que o assédio moral não é uma prática recente no âmbito das atividades laborais, porém, na época em que vivemos aceitar este tipo de conduta significa atear fogo em toda nossa legislação trabalhista, que possuiu inúmeras normas e princípios de proteção ao trabalhador.

Destaca-se, que o princípio da dignidade da pessoa humana é de suma importância no âmbito do Direito do Trabalho, e deve ser aplicado diariamente em todos os atos do exercício das atividades laborais, bem como na relação entre empregador e empregado, com forma de equilibrar a relação empregatícia, e principalmente proteger o empregado.

Além do mais, pode-se afirmar que o Art. 483, alíneas “b” e “e”, da CLT, dispõe de mecanismos capazes de regulamentar e penalizar a prática do assedio moral, pois, nesta duas hipóteses pode o empregado considerar rescindido o contrato de

trabalho, bem como pode pleitear todas as indenizações que lhe é devida, caracterizando-se uma forma de rescisão indireta.

No mesmo sentido, o Decreto n.º 3.048/1999, em seu Anexo II, considera como agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional condições difíceis de trabalho e o desacordo com patrão ou colega e trabalho, pode caracterizar doença ou acidente do trabalho.

Desta forma, apenas de ainda não existir norma específica que regularmente o tema assédio moral, deve-se aplicar a analogia para combater este grande problema que vem afetando muitos trabalhadores a nível nacional e até mesmo mundial.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DEVIDO A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO ATO ILÍCITO

Como vimos, não existe em nosso ordenamento jurídico nenhum diploma legal que regulamenta especificadamente o tema assédio moral, motivo pelo qual deve ser considerado um ato ilícito para que o assediador possa ser responsabilizado, devido ter ferido a honra e boa fama do trabalhador, a sua saúde física e psíquica ou a sua intimidade e privacidade, entre outros.

Isto porque, conforme já mencionado o assédio moral constitui uma conduta abusiva e desumana, que pode causar diversos prejuízos para o assediado, inclusive prejuízos a sua saúde física e mental.

Segundo Nascimento e Alkimin (Revista de Direito Privado. RDT 39/182-210.jul.-set/2009):

O assédio moral como conduta antiética, antijurídica, caracteriza-se com um “procedimento contrário a um dever preexistente”, ou seja, o sujeito ativo do assédio moral age por ação (ofensas morais, por exemplo) ou omissão (recusa de comunicação, por exemplo) voluntária (dolo) ou por negligência ou imprudência (culpa) em desacordo com a ordem jurídica, invadindo a esfera jurídica de outrem, gerando a conduta assediante prejuízo moral à pessoa assediada, sem se perder de vista o prejuízo ou dano de ordem material.

Assim, pode-se afirmar que o assédio moral configura uma espécie do gênero ato ilícito, e conseqüentemente, todas as vezes que um indivíduo praticar esta conduta tem o dever de indenizar a pessoa assediada.

Nesse sentido, os Art. 186 e 927, ambos do Código Civil, dispõe do dever do agressor de reparar o dano causado a vítima, mesmo que este tenha agido com dolo ou com culpa, por imprudência ou negligência. Vejamos:

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

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

Desta forma, apesar do assédio moral não possuir nenhuma norma específica que o regulamenta, bem como que impõe uma sanção para a prática deste ato, por analogia, podemos caracterizá-lo como um ato ilícito, assim, se alguém praticar este ato tem o dever de reparar todos os danos causados ao assediado.

4.2 – RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA

Conforme já demonstrado no item acima, o nosso Código Civil Brasileiro determina que quando existir o nexo causal entre a conduta do agressor (por ação ou omissão dolosa ou culposa) e o dano, constitui para este o dever de indenizar a vítima do fato.

Além do mais, extraísse ainda deste importante diploma legal duas teorias que disciplinam a teoria da responsabilidade, denominadas como a teoria subjetiva e a objetiva.

A responsabilidade civil subjetiva é aquela que a pessoa por ato próprio pratica um ato (por ação ou omissão dolosa ou culposa) que causa um dano a outrem, sendo que se provado o nexo causal entre a conduta e o dano, responderá o mesmo subjetivamente.

Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva é aquela que se aplica em razão de um ato praticado por terceiro, o que, de fato, constitui para aquele que é responsável por este indivíduo a obrigatoriedade de reparar o dano causado.

Nesse contexto, o Art. 932, III, do Código Civil Brasileiro, ilustra com perfeição o entendimento ora suscitado, o qual dispõe que também são responsáveis pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhe competir, ou em razão dele”.

Portanto, no caso em que um preposto da empresa praticar o assédio moral dentro do ambiente de trabalho dirigido a um ou alguns empregados, responderá o empregador pela prática deste ato, independentemente de ter agido ou não com culpa, e de ter concorrido ou não com a prática do ato ilícito, constituindo para o mesmo, o dever de reparar o dano causado ao assediado.

Todavia, é facultativo ao empregador pleitear uma ação de regresso em face do preposto, consoante determinação do Art. 934, do Código Civil Brasileiro, o qual dispõe que “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”.

Desta forma, mesmo que o empregador seja obrigado a ressarcir o dano causado pelo o seu preposto para um ou alguns dos seus empregados, pode o mesmo requerer a restituição dos valores pagos, pleiteando uma ação de regresso em face do seu preposto.

4.3 – DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O dano moral é aquele que atinge bens incorpóreos tais como a alta estima, a honra, a privacidade, entre outros.

Segundo Diniz (2009, p. 90) “O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica (CC, Art. 52; Súmula 227 do STJ) provocada pelo fato lesivo”.

Já Cahali (1998, p. 20), caracteriza dano moral da seguinte forma:

Parece mais razoável, assim, caracterizar o dano moral pelos seus próprios elementos: portanto, como a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranqüilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade física, a honra, e os demais sagrados afetos.

Ademais, os danos morais são incursões ilegítimas de outrem na esfera jurídica dos lesados, que conforme já vimos, podem atingi-los em termos subjetivos (interno) ou objetivos (externo), ou em ambos.

Quando o resultado lesivo se consubstancia em depreciação íntima da vítima, angústia, constrangimento, sentimento de humilhação, tem-se dano moral subjetivamente considerado, eis que atingem a auto-estima da pessoa, devido à exposição sofrida perante todos.

Neste aspecto, conforme já discutido, o assédio moral traz um grande constrangimento e humilhação para a pessoa assediada, pois atinge diretamente o seu patrimônio moral, que é constituído por integridade física e psíquica, honra, privacidade, intimidade, boa fama, entre outros.

Isto posto, partimos do pressuposto de que nossa Constituição Federal, ao lançar os fundamentos da República Federativa do Brasil, estabelece no inciso IV, de seu art. 1º, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, deixando evidente que, para que haja a livre iniciativa, devem ser respeitados antes os valores sociais do trabalho, entre eles a saúde do trabalhador e o direito a um meio ambiente de trabalho sadio, o que prevê, posteriormente, nos artigos 8º, XXII e 200, VIII, respectivamente.

Além do mais, a constituição não deixou de acolher a reparação de danos atinentes à honra, à dignidade, de modo que comprovado o nexos de causalidade entre a ação e a dor sofrida, encontra-se fundamentado o pedido reparatório.

Portanto, como não se falar em dano moral quando a pessoa se vê acometida por tantos sentimentos que trazem prejuízos à sua saúde e vida social e, com ele grandes sofrimentos espirituais, angústia, tristeza, bem como transtornos psíquicos e físicos.

4.4 – CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

O *quantum* indenizatório corresponde à fixação pecuniária em face ao dano moral causado, objetivando repará-lo, contudo, não existem parâmetros que regulamentam critérios de fixação da quantia indenizatória.

Todavia, deve-se ressaltar que a indenização por dano moral não visa reparar integralmente o dano causado ou até mesmo de restituí-lo, mas apenas amenizar todo o sofrimento moral suportado pela vítima, bem como punir o ofensor pela prática do ato ilícito.

Convém mencionar, que é de competência do juiz decidir sobre o valor pecuniário do dano moral, que de forma livre irá quantificar os referidos valores.

Ressalta-se, entretanto, o disposto do Art. 944, e parágrafo único, do Código Civil Brasileiro, que aponta algumas circunstâncias que devem ser observadas pelo juiz para a fixação do valor do dano moral. Senão Vejamos:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

De acordo com Nascimento e Alkimin (Revista de Direito Privado. RDT 39/182-210.jul.-set/2009):

A jurisprudência e a doutrina tem traçado alguns critérios para fixação do *quantum* indenizatório por dano moral, a saber:

- a forma como ocorreu o ato ilícito: com dolo ou com culpa (leve grave ou gravíssima);
- o tipo de bem jurídico lesado: honra, intimidade, integridade etc.;
- intensidade do sofrimento da vítima: o bem que lhe foi afetado, sua projeção na empresa, sociedade e na família, seu nível de escolaridade, sua idade e seu tempo de serviço na empresa;
- repercussão do ato ofensivo no ambiente de trabalho;
- o antecedente do agressor e a reiteração da conduta;
- a existência ou não de retratação por parte do ofensor.

Como vimos, apesar de não existir legislação que regulamenta a matéria, a jurisprudência e a doutrina tem adotado alguns critérios para calcular o montante a ser indenizado a título de dano moral, porém, ainda existem algumas divergências quanto a base de cálculo.

Neste desiderato, cumpre ressaltar o entendimento de Delgado (2009, p. 586):

Assim, caso fosse viável seguir-se, no âmbito trabalhista, a proposta de tarifamento referida ela teria de ser adequada, pelo menos, ao salário contratual obreiro (tratando-se, é claro, de dano moral sofrido por este) por força do comando constitucional prevalecente

Assim, de acordo com este entendimento, o valor do dano moral a ser quantificado deve ter como base de cálculo o valor do último salário recebido pelo trabalhador.

Outrossim, no caso de dano moral decorrente de assédio moral, pode ainda o assediado requerer indenização por danos materiais, pois é uma forma de restituir todos os valores gastos com médicos, psiquiatras e medicamentos, além de mensurar o lucro cessante devido a perda ou afastamento do emprego. Isto porque, já está devidamente demonstrado neste trabalho todas as consequências negativas que o assédio moral causa ao assediado.

5. CONCLUSÃO

O assédio moral é um ato cruel e desumano praticado repetitivamente ao longo do tempo, que causa prejuízos à saúde física e psíquica do assediado, bem como diversos danos no ambiente de trabalho. Na maioria das vezes, o assediador é o empregador e o assediado é o empregado, contudo, podem existir casos em que o empregado é a pessoa assediante.

O objetivo principal do assediador é causar desordens emocionais no assediado, para atingir a sua dignidade, causando-lhe uma verdadeira violência moral. Inúmeros são os motivos que influenciam a prática do assédio moral, porém, compete ao empregador formalizar mecanismos capazes de combater esta conduta desumana.

Sabe-se, que a divulgação e discussão do assédio moral, a nível nacional, ainda é muito recente, e talvez por isso, não existem normas jurídicas que criminalizam esta conduta, porém, já existem diversos projetos de leis que objetivam regulamentar a matéria e principalmente combater e punir a sua prática.

Todavia, existem normas jurídicas que podem ser aplicadas analogicamente para punir a prática do assédio moral, como por exemplo, os Art. 482 e 483, ambos da CLT, os quais regulamentam a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador e pelo empregado, respectivamente. Além do mais, pode ainda o assediador ser responsabilizado civilmente pela prática deste ato, visto que a referida conduta configura-se um ato ilícito.

Desta forma, não há dúvidas de que o assédio moral deve ser combatido no âmbito do ambiente de trabalho, visto que causa prejuízos tanto ao empregador quanto ao empregado, portanto, deve ser amplamente discutido dentro da empresa, que deve criar mecanismos capazes que coibir a prática deste ato.

Por fim, neste mesmo aspecto, deve nossos legisladores regulamentar normas jurídicas específicas para criminalizar a prática do assédio moral, impondo sanções severas para o assediante.

REFERÊNCIAS

LIVROS

- AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito a indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTR, 2005.
- ALMEIDA, André Luiz Paes. Vade Mecum Trabalhista, 15ª ed., São Paulo: Rideel, 2014.
- BRASIL, Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio Moral e Sexual no Trabalho, Brasília: 2013.
- BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 15ª ed., São Paulo: Rideel, 2014.
- CAHALI, Youssef Said. Dano Moral, 2ª ed., São Paulo: RT, 1998.
- CAHALI, Youssef Said. Dano Moral, 3ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. Direito do Trabalho, Aracaju: Evocari, 2011.
- CASSAR, Vólia Bomfim, Direito do Trabalho, 9ª ed., São Paulo: Método, 2014.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 8ª ed., São Paulo: Ed. LTR, 2009.
- DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 7, 23ª ed., São Paulo: Saraiva, 2009.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral. Trad. Rejane Janowitz, 1ª ed., Rio de Janeiro: Ber Trand Brasil, 2002.
- KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos. Trad. Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.
- NASCIMENTO, Grasiela Augusta Ferreira / Alkimin, Maria Aparecida. Assédio Moral na Empresa e Responsabilidade Civil do Empregador, Revista de Direito Privado. RDT 39/182-210.jul.-set./2009.
- NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. Assédio moral e bullying no ambiente de trabalho. Revista de Direito do Trabalho. RDT 145/197-212.jan.-mar./2012.
- REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito, 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2003.
- REZENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado, 4ª ed., São Paulo, Método: Forense, 2014.
- SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. Ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.
- ZENUN, Augusto. Dano Moral e sua Reparação, 7ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998.

ELETRÔNICOS

www.assediomoral.org/spip.php?article1. (Acesso dia 02/08/2015 às 20h30min)