



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ADRIANA APARECIDA DE CASTRO ANDRADE

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**Assis/SP
2020**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ADRIANA APARECIDA DE CASTRO ANDRADE

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Adriana Ap. de Castro Andrade
Orientador: Me. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Assis/SP
2020

[c1] Comentário: Inserir o nome do curso.

FICHA CATALOGRÁFICA

A553a ANDRADE, Adriana Aparecida de Castro
Assédio moral no trabalho / Adriana Aparecida de Castro Andrade.
– Assis, 2020.

67p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional
do Município de Assis-FEMA

Orientador: Me. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

1.Assédio-trabalho 2.Dano moral 3.Conduitas-trabalho

CDD 342.663

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

ADRIANA APARECIDA DE CASTRO ANDRADE

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

Orientador: Me. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analizador: Me. Gisele Spera Máximo

Assis/SP
2020

DEDICATÓRIA

[c2] Comentário: Dentre os elementos pré-textuais, verifique quais são obrigatórios e quais são opcionais. Caso não queira algum opcional, delete a página.

Dedico este trabalho aos meus pais, que com um amor que transcende este mundo me motivam, me amparam nas dificuldades e celebram minhas conquistas.

Ao meu irmão Fábio, fonte de motivação e coragem para seguir em frente e evoluir como ser humano.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me permitir esta conquista. Que toda honra, e glória sejam dadas a Ele.

Ao Matheus, pelo apoio e carinho, pela compreensão nos momentos de ausência por causa dos estudos, pelo incentivo e força, pelo amor e companheirismo.

Aos professores (as) queridos (as) pelos ensinamentos, pela paciência, pela motivação, e por me fazerem acreditar que eu seria capaz.

Gratidão ao meu orientador, professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti por acreditar em meu trabalho, me incentivar, e me orientar com paciência, atenção e presteza.

Ao Dr. Tiago Tadeu Santos Coelho, pela oportunidade do estágio. Agradeço pela paciência e pelos ensinamentos, sempre com muita sabedoria e senso de justiça, que levarei por toda vida.

A todos minha gratidão e profunda admiração.

ILUSTRAÇÃO

Figura 1: Pesquisa GEDAF – Situações de Assédio Moral nos Ambientes de Trabalho.29

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um tema recorrente nas discussões acadêmicas, principalmente nos últimos anos. Não é algo novo, porque desde a Antiguidade, quando o homem passou a se submeter a outro homem na condição de prestador de serviços, essa relação hierárquica, de natureza eminentemente trabalhista, extrapolou para comportamentos que impõem submissão daquele que é o dono do capital sobre outro, cujo único potencial é a sua força de trabalho física ou mental.

Tudo começou com a escravidão e ganhou um viés diferenciado, sempre de opressão, no Século XIX, com o advento da Revolução Industrial.

Esse comportamento impositivo a que se submete o empregado, diante das pressões morais do empregador, o conduz a desgastes emocionais permanentes, sem precedentes, infelicitando-o e fazendo com que, conseqüentemente, seja acometido por doenças físicas de natureza grave, podendo, inclusive, levá-lo ao suicídio.

Nesta pesquisa nós procuramos fazer uma avaliação desse contexto, sem, contudo, ter a pretensão de esgotar o assunto, obviamente.

Palavras chave: Assédio moral, dano moral, condutas abusivas.

ABSTRACT

Moral Harassment in the workplace is a recurring theme in academics, especially in recent years. However, this is not something new because, since ancient times, men began to submit to other men as a service provider. This hierarchical relationship, of an eminent labor nature, extrapolated to behavior that imposes submission by the owner of capital over another, whose only potential is its physical or mental workforce.

Everything started during the slavery era and gained a different, always oppressive, bias in the 19th century, with the advent of the Industrial Revolution.

This imposing behavior to which the employee is subjected, in the face of the employer's moral pressures, leads him to permanent, unprecedented emotional exhaustion. This causes them to be unhappy and consequently causing serious physical illnesses, and may even lead to suicidal tendencies.

In this research, we tried to make an assessment of this context, without, however, intending to exhaust the subject.

Keywords: Moral harassment, moral damage, abusive behavior.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	12
3 – PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	16
3.1 – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO EMPREGADO	17
3.1.1 – Princípio <i>In Dubio Pro Operário</i>	18
3.1.2 – Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável ao Trabalhador	19
3.1.3 – Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos	20
3.2 – PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	22
3.3 – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	23
3.4 – PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE	25
3.5 – PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE TRABALHO	26
3.6 – PRINCÍPIO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL	27
3.7 - PRINCÍPIO DA IGUALDADE SALARIAL	29
3.8 – PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO	30
4 - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	33
4.1 - CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	39
4.2 TERMINOLOGIAS UTILIZADAS	44
4.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIOS	46
4.4 DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	47
5 - DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL	51
6 – CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como finalidade discorrer sobre o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho como conduta danosa e recorrente há tanto tempo quanto a existência do trabalho per si, com estudo da evolução do tema, de acordo com as mudanças dos perfis empresariais após a Revolução Industrial, que atualmente apresentam-se em estilo capitalista agressivo, com valoração absoluta dos resultados, leia-se lucros, muitas vezes exigidos “a qualquer custo”, esquecendo-se que empresas existem porque pessoas físicas as mantêm, sendo o capital humano sua maior riqueza.

Visa esclarecer que, tendo em vista os danos provocados pelo assédio, é devido à vítima o direito a uma indenização, ressaltando a importância da denúncia acerca das condutas assediosas aos superiores hierárquicos; do pleito pela tutela jurisdicional no âmbito da justiça do trabalho; e, principalmente das medidas pró ativas de prevenção por parte dos empregadores, de forma que esse tipo de agressão seja banido definitivamente das organizações.

Demonstrará os tipos de assédios, bem como suas consequências danosas, em especial à vítima, e não menos prejudicial à reputação da empresa, que pode ser acometida pelo ônus da dificuldade na retenção de talentos e diminuição de seu patrimônio.

Abordará sobre o sofrimento das pessoas assediadas, bem como as sequelas físicas e psíquicas adquiridas pela exposição aos maus tratos, perseguições, retaliações, entre outros.

Discorrerá sobre a proteção legal com enfoque ao cenário trabalhista brasileiro, objeto deste estudo, bem como o ônus probatório em sede judicial.

CAPÍTULO 2- DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Historicamente, a humanidade sempre conviveu em grupos. No entanto, nos tempos remotos, em que homens conviviam em seu estado natural, a forma de solução de conflitos se dava através do uso da força física, logo nem se falava em segurança jurídica, pois a posse de propriedade, e outros “direitos”, perduravam enquanto havia condições físicas de garanti-los.

Tomas Hobbes, filósofo inglês e autor do clássico *Leviatã* já pregava que ao homem era conferido o direito a todas as coisas, podendo utilizar-se de todos os meios necessários para atingi-las, tanto que definiu o homem como “lobo do próprio homem”, a partir do princípio de que a competição era válida, e detinha a posse e as conquistas de suas vontades quem tinha força física para, através da violência deflagrada, garanti-las, sem regras nem limites. (Cabral, 2020).

Hobbes dizia que os homens são livres, mas vivem em perigo constante de guerra entre si. Submetendo-se o povo ao poder de um ente soberano, abrir-se-ia a possibilidade de paz social. Esse soberano poderia ser um monarca ou uma assembleia, o qual seria denominado de “O Leviatã”, a autoridade sem questionamentos, através de um pacto contratual, com a finalidade de tutelar direitos, solucionar litígios e trazer pacificação social. (Scaramal, p.4).

Consequência natural da evolução, as relações pessoais passaram por grande impacto e novos direitos foram implementados, dentre os quais, o direito à dignidade humana, que adveio em meio à luta pelos direitos da pessoa, cujo foco basilar foi tutelar a vida, as liberdades civis individuais, os direitos políticos, tendo John Locke e Rousseau como pensadores de maior influência no contexto do movimento iluminista, com aceitação e aderência, em razão dos privilégios injustificados concedidos no cerne do sistema monárquico.

Há quem diga que a dignidade humana é o princípio de maior importância, pois através dela é possível a interpretação de todos os direitos e garantias

constitucionais. Tem valor absoluto e independe da análise da personalidade humana. Não há que se falar se o homem em sua essência é bom ou não, pois esta discussão advinda dos contratualistas restou superada, é incontroverso o fato de que todos têm direito à dignidade humana, trata-se de direito irrenunciável.

Nunes, (2018, p. 68) leciona que:

Dignidade é um conceito que foi elaborado no decorrer da história e chega no início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica”, ressaltando que a dignidade é inerente à pessoa humana, nasce consigo e faz parte de sua essência, (p. 71).

Para Nunes, (2008, p. 71/72, apud Chaves de Camargo):

Pessoa humana, pela condição natural de ser, com sua inteligência e possibilidade de exercício de sua liberdade, se destaca na natureza e se diferencia do ser irracional. Estas características expressam um valor e fazem do homem não mais um mero existir, pois este domínio sobre a própria vida, sua superação, é a raiz da dignidade humana. Assim, toda pessoa humana, pelo simples fato de existir, independentemente de sua situação social, traz na sua superioridade racional a dignidade de todo ser. Não admite discriminação, quer em razão do nascimento, da raça, inteligência, saúde mental, ou crença religiosa.

Ainda segundo Nunes, (2008, p. 71) “... para definir a dignidade é preciso levar em conta todas as violações que foram praticadas, para, contra elas lutar”, remetendo-se ao povo alemão, que com as sequelas do nazismo reconheceu como fundamento os direitos invioláveis e inadiáveis da pessoa humana.

Há, no entanto, corrente diversa ao entendimento de absolutismo do princípio da dignidade humana.

Na lição de Tavares, (2017, p. 449, apud Sarlet):

Por mais que se tenha a dignidade como bem jurídico absoluto, o que é absoluto (e nesta linha de raciocínio, até mesmo o que é a própria dignidade) encontra-se de certa forma em aberto e, em certo sentido — como já demonstrado — irá depender da vontade do intérprete e de uma construção de sentido cultural e socialmente vinculada.

Nas Constituições da grande maioria dos países democráticos, bem como na Declaração Internacional dos Direitos Humanos, a dignidade humana aparece como princípio fundamental.

Insta observar que a dignidade humana foi estampada na Constituição Federal de 88 como um dos fundamentos republicanos, logo em seu art. 1º, inc. III, e não como direito fundamental, compondo o rol do art. 5º.

Art. 1º.- A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
Inc. III- a dignidade da pessoa humana.

Nesta senda, Tavares (2017, p. 441, apud Jorge Miranda) anota que a pessoa foi considerada “fundamento e fim da sociedade”, sendo o Estado um meio necessário para garantir e tutelar a dignidade humana, e não um fim. Logo podemos concluir que o Estado existe em função da pessoa, e não o inverso.

Ainda, Tavares (2017, p. 442, apud Celso Bastos) aduz que “... é um dos fins do Estado propiciar as condições para que as pessoas se tornem dignas”.

Por outro prisma, as garantias fundamentais têm como objetivo a tutela dos direitos de personalidade, sob os enfoques patrimoniais e extrapatrimoniais, no que diz respeito a direitos civis e políticos, conferindo aos cidadãos o direito a indenizações por dano moral, material e à imagem, face ao Poder Público - Estado e, também, perante a esfera privada, no que diz respeito às relações sociais, trabalhistas, entre outras.

A dignidade humana, como princípio, prescinde de demonstração ou justificativa, eis que deve ser, de pronto protegida e efetivada.

Ademais, mostra um grau tão relevante de importância que serve como parâmetro basilar que rege as condutas humanas e as relações sociais, evitando arbitrariedade por parte do Estado perante aos seres humanos, protegendo, ao ponto extremo, a exploração humilhante e destrutiva do ser humano.

Como dito alhures, o princípio da dignidade humana constitui-se como base do direito, tendo clara prioridade hierárquica frente às demais normas jurídicas, abrangendo, de forma geral, todo sistema normativo-jurídico. Sendo assim, não há que se falar em direito sem ter como alicerce a tutela da dignidade do ser humano.

Para Ramos (2017, p. 449, apud Santos):

[..] a pessoa é um minimum invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, dissemos que a dignidade da pessoa humana é um princípio absoluto, porquanto, repetimos, ainda que se opte, em determinada situação, pelo valor coletivo, por exemplo, esta opção não pode nunca sacrificar, ferir o valor da pessoa.

CAPÍTULO 3 - PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Prima facie, necessário se faz frisar o significado da palavra princípio. De acordo com o dicionário Michaelis, princípio é:

Começo, início.

Em uma área de conhecimento, conjunto de proposições fundamentais e diretivas que servem de base e das quais todo desenvolvimento posterior deve ser subordinado.

Regra ou norma de ação e conduta moral; ditame, lei, preceito.

Princípio é o fundamento, que servirá de base para inspirar normas jurídicas. Vai muito além de determinar limitações, pois trás diretrizes que embasam toda a ciência jurídica, visando sua compreensão e interpretação.

O Direito do Trabalho, assim como as demais esferas jurídicas, é composto por regras e princípios, ordenados para regular a relação de trabalho subordinado, com aplicação de sanções em caso de descumprimento.

Para Romar, (2017, p. 50):

Os princípios têm como função a criação, a aplicação e a interpretação do Direito do Trabalho, ou seja, conforme Plá Rodriguez, têm: função informadora (inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico); função normativa (atuam como fonte supletiva, no caso de ausência de lei; são meios de integração do Direito); e função interpretativa (operam como critério orientador do juiz ou do interprete).

No caso de lacunas em disposições legais no âmbito do direito do trabalho, princípios gerais serão aplicados. Neste sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452/1943), em seu artigo 8º, determina:

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.

Neste sentido:

O artigo 140 da Lei 13.105/15 aduz que “O juiz não se exime de decidir sob alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico”.

Já a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro expressa em seu texto que “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os Princípios gerais do direito”.

Podemos concluir, portanto, a importância dos Princípios na seara jurídica, sendo fundamental na hermenêutica e resolução das lides.

Sanadas as considerações gerais, passemos à evolução do estudo, no sentido de explorar os Princípios do Direito do Trabalho, especificamente.

3.1- PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO EMPREGADO

Este princípio tem por finalidade proteger o trabalhador, hipossuficiente em relação ao empregador, resguardando igualdade jurídica entre ambos.

Para Romar, (2017, p. 53) “Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente”.

Romar, (2017, p. 53, apud Plá Rodriguez):

Ao reconhecer a desigualdade natural das partes na relação de trabalho, o legislador inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável, ou seja, o Direito do Trabalho passou a responder ao propósito fundamental de nivelar desigualdades.

Para Zanoti, (2019, p. 68), tendo em vista a superioridade econômica do empregador perante o empregado, há que se fazer uma compensação de forças e direitos, de forma a proporcionar uma equidade razoável na relação empregatícia.

Diante da grande abrangência do tema, e para viabilizar o estudo, o Princípio da Proteção poderá ser dividido em outros três princípios, que sejam: Princípio *In Dubio Pró Operário*, Princípio da aplicação da norma mais favorável ao Trabalhador, Princípio da irrenunciabilidade de direitos.

3.1.1 - Princípio *In Dubio Pró Operário*

Muito embora a CLT, em seu artigo 818, normatiza que o ônus da prova incumbe ao reclamante, quanto ao fato que constitui seu direito, em havendo dúvida sobre o verdadeiro sentido e alcance de um texto jurídico, sua interpretação deverá ser conduzida de forma mais benéfica ao trabalhador.

Como o contrato de trabalho tem natureza de adesão, sua interpretação deve ser em favor da parte que não redigiu o texto, que no contexto em tela é o empregado.

Para Almeida, (2007, texto digital), tal princípio dá ao aplicador da Lei, na dúvida quanto à interpretação da norma, a escolha entre as interpretações legais viáveis, sendo que a norma a ser aplicada deverá ser a mais benéfica ao trabalhador, desde que não afronte a vontade do legislador”.

Almeida diz ainda que:

O princípio do '*in dubio pró operário*' é de natureza exclusivamente hermenêutica, quando o julgador, ao deparar-se com um dispositivo legal de sentido dúbio, adotará a interpretação que for mais benéfica ao trabalhador, considerando-se que as leis trabalhistas, por princípio, são protetivas do hipossuficiente.

A interpretação de provas, entretanto, é de natureza processual e neste campo não existe proteção ao trabalhador, buscando-se, ao contrário, a igualdade entre os litigantes, motivo pelo qual a dubiedade ou inconclusão de provas levará o julgador a decidir contra a parte que detenha o ônus probatório, não importando se este é o trabalhador ou o empregador.

Isto posto, em havendo dúvidas acerca do sentido e alcance de determinada norma, prevalecerá a interpretação mais benéfica ao empregado. No entanto, há que se atentar aos requisitos para a aplicação do Princípio mencionado.

3.1.2 - Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável ao Trabalhador

Zanoti (2019, p. 68) explica que havendo conflito entre normas que dispõem sobre o mesmo tipo de direito, eleger-se-á, como prioritária, a norma mais favorável ao trabalhador, salvo disposições estatais imperativas ou de ordem pública.

Na esfera trabalhista, impende cumprir o papel social, no sentido de promover melhorias das condições ao empregado.

Neste sentido:

Súmula 202/TST- Existindo ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra de mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Segundo Oliveira (2016, texto digital):

Dentre os direitos assegurados de forma ampla encontra-se o Direito Individual do trabalhador, em que pese todos os direitos positivados existentes no ordenamento jurídico que visam proteger o empregado que sem dúvida é a parte vulnerável, ou seja, o elo frágil dessa relação. Pois o empregador detém o poder diretivo e econômico o que o possibilita a buscar na letra fria da lei ou às margens da lei formas de suprimir direitos do empregado em alguns casos burlando os dispositivos legais expressos na Carta Magna e na Consolidação das

Leis Trabalhistas. Aplicar-se-á a norma mais favorável ao empregado sempre que cabível no caso concreto.

Frazão, (2012, texto digital), leciona que:

Em relação à escolha da norma mais favorável ao trabalhador, alguns requisitos são fundamentais para a aplicação do princípio em questão, são estes; a) a presença de uma pluralidade de normas jurídicas aparentemente aplicáveis ao caso concreto; b) validade das normas jurídicas aparentemente aplicáveis; c) possibilidade de aplicação destas normas conflitantes ao caso concreto específico, e por fim; d) a presença de uma norma mais favorável ao trabalhador, dentre todas estas outras em confronto.

Nesse sentido:

Processo TRT/SP nº 1000731-18.2017.5.02.0255 DESVIO DE FUNÇÃO. O desvio de função somente pode ocorrer quando há quadro de carreira organizado, com definição de cargos e salários e respectivas atribuições, bem como regras para promoção, o que não ocorre no caso em tela. Apelo improvido, no ponto. 1. Insiste a recorrente nas diferenças salariais por desvio de função, por ter sido contratada como "Auxiliar de Serviços Gerais", desempenhando, na realidade, as atribuições de "Merendeira", contudo, sem razão. 2. A sentença indeferiu as diferenças de piso salarial e multa normativa, reconhecendo "a aplicabilidade dos Acordos Coletivos de Trabalho colacionados pela reclamada, em detrimento das Convenções Coletivas de Trabalho anunciadas pela reclamante, em atendimento ao Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável ao Trabalhador, previsto, inclusive, no art. 620 da CLT, bem como pela maior proximidade à realidade vivenciada pelos empregados dentro da empresa ré" ACORDAM os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em conhecer do recurso e, por unanimidade de votos, NEGAR-LHE PROVIMENTO. RECORRENTE: VANIUZA ALVES DO NASCIMENTO DE SOUZA. RECORRIDA: CURSAN CIA CUBATENSE DE URBANIZAÇÃO E SANEAMENTO. RELATORA: KYONG MI LEE.

Diante do exposto, o trabalhador não pode ser prejudicado pelo conflito de normas, que lhe possam imputar condição menos favorável.

3.1.3 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, de forma que manifestação

de renúncia carecerá de validade jurídica.

A manifestação de vontade do trabalhador hipossuficiente, quando renuncia a direitos trabalhistas, consiste em vício de vontade. No entanto, com o advento da Lei nº 13.467/17, surgiu a figura do trabalhador hiperssuficiente no sentido financeiro, que por possuírem faixa salarial elevada ou diploma de curso superior, podem negociar condições de trabalho menos benéficas que as garantidas pela legislação trabalhista, respeitadas as tuteladas pela Constituição Federal.

Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para Romar (2017, p. 56): “a irrenunciabilidade vincula-se à ideia de imperatividade, de indisponibilidade de direitos, diz respeito à impossibilidade do trabalhador prive-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista”.

Há, entretanto, conforme leciona Zanoti (2019, p. 71), raras exceções em que a renúncia manifesta pelo trabalhador hipossuficiente poderá ser acolhida no âmbito jurídico trabalhista, dentre as quais podemos citar:

- i) renúncia de estabilidade do membro da diretoria sindical, em razão de pedido de transferência;
- ii) renúncia do aviso-prévio pelo trabalhador, caso comprove novo vínculo empregatício, conforme súmula 276, do TST.

Destaque-se que a validade jurídica da renúncia dos referidos direitos somente terá validade se for acordada em juízo, perante o juiz do trabalho competente para julgamento da causa.

Neste sentido:

PROCESSO nº 1000995-35.2013.5.02.0462 (RO). TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. PDV. Transação.

A adesão ao Plano de Demissão Voluntária não constitui ato de transação, em face à condição de hipossuficiência do empregado no curso do contrato de trabalho da qual deriva o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos. Inteligência da OJ 270 da SDI-1 do C. Tst. Recorrentes: Paulo Rogerio Avanzi, Volkswagen Do Brasil Ltda. Recorrido: Os Mesmos. Relator: Antero Arantes Martins.

Tal Princípio dispõe de notável importância ao passo que a legislação trabalhista restou silente sobre a possibilidade de renúncia de direitos trabalhistas por parte do empregado. Somente a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê a nulidade dos atos impeditivos da aplicação de seus preceitos, quando expressa: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

3.2 – PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

No âmbito do direito do trabalho, em regra, os contratos entre empregador e trabalhador devem ser por tempo indeterminado, pois se presume que ao firmar um vínculo empregatício, haverá continuidade da relação.

Como medida excepcional a lei autoriza os contratos de trabalho por tempo determinado, desde que consoantes ao que dispõe o art. 443, §1º, e §2º, “a”, “b” e “c”:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

A relação empregatícia duradoura é que garante a subsistência do trabalhador e de sua família, logo, podemos observar o caráter social do vínculo, que possui

base de natureza essencialmente alimentar e não pode ser precarizado.

Romar, (2017, p. 57, apud Plá Rodriguez) discorre que:

[...] tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes.

Neste sentido, a Súmula 212, do TST, sobre despedimento: “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”.

A referida Súmula pacifica o caráter de continuidade da relação laboral, além de resguardar uma favorável presunção ao trabalhador quanto ao término do vínculo empregatício, incumbindo ao empregador o ônus de provas acerca da ruptura do contrato de trabalho.

3.3 – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

No âmbito trabalhista, a verdade real prepondera perante prova documental, de forma que os fatos são mais importantes que a verdade formal, aplicando-se aos dois polos da lide. A verdade dos fatos se sobrepõe à verdade formal, contratual, pois esta pode conter vício de fraude ou até um equívoco entre o que ocorria de fato, em atrito com pactuado em contrato.

O art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhista aduz que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Conforme leciona Tercioti (2017, texto digital, apud Plá Rodriguez), este Princípio

“significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

No mesmo sentido:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. No caso dos autos, o quadro fático-probatório fixado no acórdão regional, insuscetível de reexame nesta fase processual, nos termos da Súmula nº 126 do TST, demonstra que as horas extraordinárias foram contratadas pelo Banco reclamado um mês após a admissão da reclamante e não tinham vinculação com o trabalho em sobrejornada. Ainda, não havia pagamento variável das horas extraordinárias, e sim, pagamento complessivo, sem discriminação específica das parcelas pagas. Nesse passo, o procedimento adotado pela instituição bancária não pode ser validado. É certo que o montante das duas horas extraordinárias pré-contratadas era, na verdade, mera contraprestação pelo serviço prestado pela reclamante, em face da constante e regular prorrogação de jornada no curso do contrato de trabalho, sem que nenhuma justificativa tenha sido dada pelo Banco reclamado para a permanente necessidade de elastecimento de trabalho. O princípio da primazia da realidade autoriza que se reconheça a pré-contratação de horas extraordinárias, ocorrida no plano dos fatos, ainda que não tenha sido formalmente pactuada no momento da admissão. Assim, a contratação prévia de horas extraordinárias, remuneradas de forma complessiva, significou renúncia antecipada de direito e consubstanciou fraude trabalhista, não encontrando respaldo no ordenamento jurídico. A decisão regional, portanto, decidiu de acordo com a Súmula nº 199, I, do TST. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - INTERVALO PARA DESCANSO DA MULHER ENTRE A JORNADA REGULAR E A EXTRAORDINÁRIA. A gênese do art. 384 da CLT, ao fixar o intervalo para descanso da mulher entre a jornada normal e a extraordinária, não concedeu direito desarrazoado às trabalhadoras; ao contrário, objetivou preservar as mulheres do desgaste decorrente do labor em sobrejornada, que é reconhecidamente nocivo a todos os empregados. O agravo não trouxe nenhum argumento que infirmasse os fundamentos da decisão recorrida, motivo pelo qual merece ser mantida. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-872-46.2013.5.03.0003, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 07/02/2020).

Súmula 338, do TST – Jornada de trabalho. Registro, ônus da prova:

III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

O âmago do Princípio estudado permeia-se na boa fé, advinda da verdade real dos fatos.

Para Tergolino, (2018, texto digital):

O princípio da Primazia da Realidade, na sua origem e na sua aplicação prática, sempre foi pensado em prol do Empregado, tentando descaracterizar contratos fraudulentos travestidos em outros formatos mais baratos para o empregador, no entanto, prejudiciais ao empregado, porém, com a modernidade das relações de trabalho, com o avanço das tecnologias, com a excessiva terceirização, com as reformas da Lei de Terceirização "que também possibilita a sua aplicabilidade a atividade FIM", com a reforma trabalhista, o mesmo se tornou plenamente aplicável em benefício ao empresário e contratista.

3.4 – PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

O Princípio da razoabilidade advém do agir pela razão, a partir do censo de razoabilidade na busca de soluções das lides advindas da relação laborativa.

De acordo com Lemisz, (2010, texto digital, apud Ávila) - Os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade:

A razoabilidade estrutura a aplicação de outras normas, princípios e regras, notadamente das regras. A razoabilidade é usada com vários sentidos. Fala-se em razoabilidade de uma alegação, razoabilidade de uma interpretação, razoabilidade de uma restrição, razoabilidade do fim legal, razoabilidade da função legislativa.

Para Lemisz, (2010, texto digital):

Na aplicação do direito, é razoável presumir que as pessoas dizem a verdade e agem de boa-fé, ao invés de mentir e agir de má-fé. Na interpretação das normas legais deve-se presumir o que normalmente acontece, e não o extraordinário.

Para Zanoti (2019, p. 72), no âmbito do direito trabalhista, espera-se que o ser humano comporte-se de forma razoável, como, em regra, qualquer homem médio agiria.

Supõe-se, então, que o empregado não dá causa à extinção do vínculo de emprego, pois, se mantém através do trabalho.

Havendo dispensa por justa causa, caberá ao empregador o ônus de provar as razões que ensejaram o desligamento do trabalhador desta forma.

De acordo com o site Significados.com.br (2018, texto digital):

No direito do trabalho, os princípios da proporcionalidade e razoabilidade manifestam-se, por exemplo, nos casos de demissão por justa causa. O ordenamento jurídico prevê que, para a aplicação de uma penalidade tão severa, é necessária a ocorrência de falta grave. Assim, é preciso que exista proporcionalidade entre a conduta do empregado e a decisão do empregador.

Para Leite (2019, p. 112):

À luz do princípio em tela, por exemplo, não é razoável presumir verdadeira a alegação do empregador no sentido de que o empregado tenha abandonado o emprego ou solicitado a sua demissão, em função do que cabe ao empregador o ônus de provar tais fatos. Também não é razoável admitir que, numa única vez, alguns minutos de atraso ao local de trabalho sejam motivo de aplicação, pelo empregador, da pena máxima (justa causa).

3.5 – PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE TRABALHO

É assegurada pela Constituição Federal a liberdade de trabalho, conforme art. 5, inc. XIII: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Sendo assim, a legislação brasileira veda qualquer tipo de trabalho forçado, cabendo ao trabalhador firmar vínculos laborais conforme sua vontade.

Bottone (texto digital, 2013) leciona que “O trabalho deve ser prestado por deliberação do agente, sendo injurídicas formas coativas destinadas a provocar o constrangimento do trabalhador”.

3.6 – PRINCÍPIO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Os sindicatos são os meios pelo qual trabalhadores podem se organizar, unindo forças contra arbitrariedades dos empregadores, reivindicando e conquistando direitos coletivos de classes laborais.

Conforme Bezerra (2019, p. 769) a universalização da liberdade sindical está entre os objetivos da OIT (Organização Internacional do Trabalho), com tratados acerca do assunto, que sejam as Convenções 87 e 98, fruto de inúmeras batalhas jurídicas e políticas.

Bezerra, (2019, p.771), em relação à Convenção 87, em suas partes iniciais, contempla a liberdade sindical e a proteção ao direito sindical, denominando de “organização”, as formas de organização de trabalhadores ou empregadores com objetivo de fomentar e defender seus interesses.

Como forma de ilustração, seguem alguns artigos da Convenção 87:

Art. 1º

Todo País-Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a presente Convenção, obriga-se a pôr em prática as disposições seguintes.

Art. 2º

Os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que julguem convenientes, assim como de se filiar a essas organizações, com a única condição de observar seus estatutos.

Art. 3º

1. As organizações de trabalhadores e empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão se abster de toda intervenção que

visar a limitar esse direito ou a dificultar seu exercício legal.

Art. 11

Todo País-Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a presente Convenção, obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e empregadores o livre exercício do direito sindical...

Logo, podemos observar o caráter garantista da referida convenção em relação ao direito de constituição e filiação de empregados e empregadores em organizações sindicais.

Bezerra (2019, p. 772), já a Convenção 98, datada em 1949, complementa a anterior, tratando não somente do direito sindical, mas também das negociações coletivas, mais especificamente sobre as relações entre empregador e empregador.

A seguir, alguns artigos para ilustração:

Art. 1o

1. Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a reduzir a liberdade sindical com relação a seu emprego.

2. A dita proteção deverá ser exercida especialmente contra todo ato que tenha por objeto:

a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou à de deixar de ser membro de um sindicato;

b) demitir um trabalhador ou prejudicá-lo de qualquer outra forma por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 garantiu a liberdade à associação sindical, prescindindo de autorização estatal para fundação de sindicatos, sendo necessário, tão somente, seu registro por órgão competente. No entanto, a associação é facultativa, cabendo ao empregado a decisão de associar-se ou não.

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

3.7 – PRINCÍPIO DA IGUALDADE SALARIAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo XXIII, inc. 2 assegura igualdade salarial a todas as pessoas “Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”.

No mesmo sentido, nossa Carta Magna assegura a igualdade salarial. Senão, vejamos:

Art. 7º, XXX, CF - assegura o direito a isonomia salarial, e proíbe a diferença de salário por motivo de sexo, cor, estado civil, idade.
Art. 7º, XXXI, CF - proíbe a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador, quando o mesmo for deficiente.

Ainda nesta senda, a Consolidação das Leis Trabalhistas normatiza em seus artigos 5º e 461:

Art. 5º - A todo trabalho igual corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.
Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.
§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

Para Cunha, (2017, texto digital), para que o trabalhador faça jus à equiparação salarial, sua função deve ser idêntica à de seu paradigma. Para melhor entendimento, o autor define como idêntica função:

A caracterizada pelas atividades desenvolvidas por dois trabalhadores que, se tomadas em conjunto, revelam uma identidade nas funções. Reconhecida pela súmula 6 do TST, item III, que as funções independem da nomeação dos cargos, o que é relevante é a atividade realizada pelos empregados.

Necessário frisar que, tal princípio não se aplica aos empregados de organizações com plano de carreira, visto que nestas as promoções e aumentos salariais baseiam-se na meritocracia e tempo de casa.

A respeito disso, a CLT é expressa, conforme segue:

Art. 461

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

Não servirá como paradigma para equiparação salarial, o empregado readaptado em nova função em decorrência de deficiência física ou mental, “Art. 461, § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial”.

3.8 – PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

De pronto, apresentemos o significado da palavra discriminação. De acordo com o Dicionário Online de Português, discriminação é:

Ação de discriminar, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial, por motivos de diferenças sexuais, raciais,

religiosas; ato de tratar de forma injusta: discriminação racial. Capacidade de distinguir ou estabelecer diferenças; discernimento. Ação ou efeito de discriminar, distinguir ou diferenciar. Ação de afastar, segregar ou apartar.

A tutela pela igualdade teve sua gênese na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que vedou quaisquer tipos de discriminação.

Sendo assim, ao trabalhador é assegurado o direito a proteção contra discriminação, de forma que poderá pleitear indenização por danos morais, caso haja lesão aos bens jurídicos (direito de personalidade, à igualdade, à dignidade, à integridade física) tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

No mesmo prisma está a Constituição Federal, que positivou no artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII a proibição de discriminações, vejamos:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT descreve discriminação como sendo:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Já a CLT normatiza em seu art. 444, parágrafo único, o chamado empregado

hipersuficiente, portador de diploma de curso superior, que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, podendo receber tratamento diferenciado com liberdade em relação ao contrato de trabalho, desde que não se contraponham às disposições de proteção ao trabalho e aos acordos coletivos.

CAPÍTULO 4 – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

De acordo com o dicionário Online de Português, o vocábulo assédio significa “Insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa”.

Dessa forma, podemos entender que se caracteriza pela conduta reiterada e insistente, e não por uma situação pontual.

Após anos de construções doutrinárias e jurisprudenciais, já é pacífico o entendimento de que existe assédio quando há lesão ao patrimônio imaterial de um ofendido, através de conduta praticada por um agressor (pessoa física), que resulta no dever de indenizá-la pelos prejuízos causados.

Vejamos:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. Comprovada a conduta desrespeitosa aos direitos da personalidade, está caracterizada a ocorrência de dano moral, sendo, portanto, cabível a indenização respectiva. 2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. Na dicção do inciso I do § 1º-A do art. 896 da CLT, conferida pela Lei nº 13.015/2014, não se conhece do recurso de revista quando a parte não indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo. 3. HIPOTECA JUDICIÁRIA. APLICAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. A hipoteca judiciária é efeito da sentença condenatória proferida, estatuído em lei, daí decorrendo a possibilidade de sua concessão de ofício pelo julgador. Inteligência do art. 495 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho. 4. PRAZO PARA CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. INOBSERVÂNCIA. MULTA DE 10%. Escudado em arestos oriundos de Turmas desta Corte (art. 896, "a", da CLT), o apelo deixa de respeitar seus pressupostos de aparelhamento. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DESCABIMENTO. 1. O ajuizamento da ação antecede a Lei nº 13.467/2017, razão pela qual se aplicam, ao presente caso, as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas 219 e 329 do TST (IN nº 41/2018). 2. Na Justiça do Trabalho, os pressupostos para deferimento dos honorários advocatícios, previstos no art. 14 da Lei nº 5.584/70, são cumulativos, sendo necessário que o trabalhador esteja representado pelo sindicato da

categoria profissional e, ainda, que perceba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou, recebendo maior salário, comprove situação econômica que não lhe permita demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Ausente a assistência sindical, desmerecido o benefício. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-21175-24.2016.5.04.0561, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 27/03/2020).

Há de ter cuidado para não generalizarmos toda situação de humilhação no ambiente de trabalho, seja vertical ou horizontal, como assédio moral, tendo em vista que o estresse do dia a dia pode ser entendido desta forma, mesmo que a situação vexatória tenha sido pontual, o que não se enquadra, portanto neste conceito.

Entende-se por assédio, o conjunto de condutas repetidas, que exponham o trabalhador a situações de humilhação e vexame, causando-lhe sofrimento físico e psicológico.

De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.18), Heinz Leyman, alemão e doutor em psicologia do trabalho, foi o precursor dos estudos sobre o assédio moral, através de seus estudos investigativos acerca do sofrimento no trabalho, através dos quais emergiram resultados preocupantes, ensejando na ampliação da pesquisa, com a finalidade de sensibilizar de empregados a juristas, sobre a gravidade do fenômeno, com o viés de combatê-lo e preveni-lo. Tal estudo resultou na publicação de um livro, onde Leyman cita os termos “*mobbing*” e psicoterror, como o terror psicológico no ambiente laboral.

Freitas, Heloani, e Barreto (2008, p. 19) citam que Leyman define o termo “*mobbing*” como:

[...] um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. Ela é geralmente iniciada por algum desacordo não expresso com a vítima que passa a ser objeto de preconceito, classificada como “uma pessoa difícil”, incômoda e com quem é impossível conviver, portanto, sendo necessário livrar-se dela.

Para Hirigoyen (2015, p. 17):

Assédio moral no trabalho é toda 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.

O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, através de cartilha própria sobre a temática, conceitua assédio moral como:

[...] a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O assédio moral encontra também respaldo em nossa Carta Magna:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º.

Inciso V. É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem

Art. 5º.

Inc. X. São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O ataque isolado e pontual, ora entendido como “falta de civilidade ou de

educação” não configura este tipo de assédio. Por outra senda, a cumulação destes ataques, a forma repetida pela qual se apresentam, caracteriza ofensa aos direitos da personalidade humana e integridade moral, com resultados extremamente danosos à saúde desta.

Sobre o assunto, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA. “O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão” (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar a reclamante. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a reclamada arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Recurso Ordinário da reclamada conhecido e parcialmente provido, mas apenas e tão somente para se reduzir o valor arbitrado da indenização”.

3ª TURMA - 6ª CÂMARA - PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 0010147-30.2014.5.15.0074 RO – Pje - RECURSO ORDINÁRIO - RITO ORDINÁRIO.

Impende frisar que a conduta do assediador pode se apresentar tanto na forma comissiva, como na forma omissiva. Não difícil de ocorrer, a indiferença em relação à vítima, subestimando sua capacidade laboral e forçando o ócio vexatório pode resultar em indenização por danos morais.

Observamos:

AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. Conforme sistemática adotada na Sexta Turma à época da prolação da decisão monocrática, não foi reconhecida a transcendência do tema "RELAÇÃO DE EMPREGO. PERÍODO DE TREINAMENTO e, conseqüentemente, foi negado provimento ao agravo de instrumento, mediante decisão irrecurável, nos termos dos artigos 896-A, § 5º, da CLT e 248 do RITST ; de outro lado, foi reconhecida a transcendência da matéria intitulada " INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO ", e negou-se provimento ao agravo de instrumento, porque não atendidos outros pressupostos de admissibilidade do recurso de revista previstos no artigo 896 da CLT. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO . 1 - A reclamada interpõe agravo, investindo tão somente contra o que foi decidido em relação ao tema " INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO ", pugnando pela reforma da decisão monocrática que concluiu pela incidência dos óbices das Súmulas nºs 126 e 333 do TST e da norma do artigo 896, § 7º, da CLT. 2 - Os argumentos invocados pela parte não desconstituem os fundamentos da decisão monocrática, a qual deve ser mantida com acréscimo de fundamentação. 3 - Com efeito, extrai-se da decisão monocrática o registro de que, pelo trecho transcrito no recurso de revista, ficou evidenciado que a Corte de origem " considerou comprovados os elementos indispensáveis para a configuração da responsabilidade civil subjetiva do empregador (conduta ilícita, dano e culpa e/ou dolo do empregador), ao registrar que a reclamada submeteu a reclamante a ' longo período de inação', em situação de ócio forçado, com ' exposição desnecessária aos demais colegas no ambiente laboral, causando abalo emocional, principalmente em razão do extenso lapso temporal impingido à reclamante sem que lhe fosse atribuída qualquer atividade mesmo com a obrigação de estar no ambiente de trabalho' " (fls. 722/723). 4 - Desse modo, apesar do registro inicial constante do trecho do acórdão recorrido transcrito no recurso de revista, no sentido de que não teria ficado configurada " perseguição " por parte da reclamada, verifica-se que a condenação em indenização por dano moral decorreu de conduta ilícita diversa do agente, qual seja, o fato de que o empregador submeteu a reclamante a longo período de inação (ócio forçado), com exposição aos demais colegas de trabalho, o que causou abalo emocional. 5 - Estabelecido esse contexto, correta a decisão monocrática ao assentar que, para desconstituir a conclusão de que restaram comprovados os elementos para a responsabilização da reclamada e, nesse passo, considerar vulnerados os dispositivos constitucionais e legais indicados, seria necessário revolver os fatos e provas dos autos, procedimento coibido pela Súmula nº 126 do TST . 6 - De outro lado, encontrando-se em consonância com a jurisprudência do TST a tese adotada no acórdão recorrido - no sentido de o ócio forçado, com exposição aos demais colegas de trabalho consubstanciar abuso do poder diretivo do empregador indenizável -, irretocável a conclusão, na decisão monocrática, de que também incidem como óbices ao processamento do recurso de revista a Súmula nº 333 do TST e a norma do artigo 896, § 7º, da CLT . 7 - Agravo a que se nega provimento (Ag-AIRR-1067-41.2017.5.13.0026, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 13/03/2020).

Segundo Silva, Silva, Souza, e Silva (2017, p. 06) “No assédio moral, a empresa é palco da violência, e o objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador que se transformou em persona non grata. No assédio organizacional o objetivo é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais”.

Valente, (texto digital), com base em pesquisa realizada pelo site vagas.com afirmou que tanto assédio moral quanto sexual no ambiente de trabalho são condutas rotineiras, ressaltando que em 84% dos casos partem dos chefes ou por funcionários com cargo hierarquicamente mais alto, contra seus subordinados diretos, as vítimas.

De acordo com a referida pesquisa, 52% dos entrevistados relatam ter sofrido assédio, sendo que 87,5% destes não denunciaram, dentre os quais 39,4% não o fizeram por medo de perder o emprego.

Outros motivos que impedem a denúncia do assédio, conforme a pesquisa apontam o receio de represália (31,6%), vergonha (11%), medo de que a culpa recaia sobre o denunciante (8,2%), e sentimento de culpa (3,9%). Outro ponto apresentado pela pesquisa demonstrou que dos 74,6% que denunciaram o assédio afirmaram que o agressor se manteve na empresa.

Por fim, segundo a pesquisa, as mulheres respondem por 51,9% das vítimas de assédio, incluindo de cunho sexual.

Já o GEDAF, juntamente com a Loxxi Engenharia realizou pesquisa sobre o tema de assédio moral. Conforme o GEDAF (2019, texto digital), os participantes responderam à uma enquete no período de 11 a 15 de maio de 2019, cujos resultados foram divulgados no site do Gedaf em 16 de maio de 2019, conforme segue:

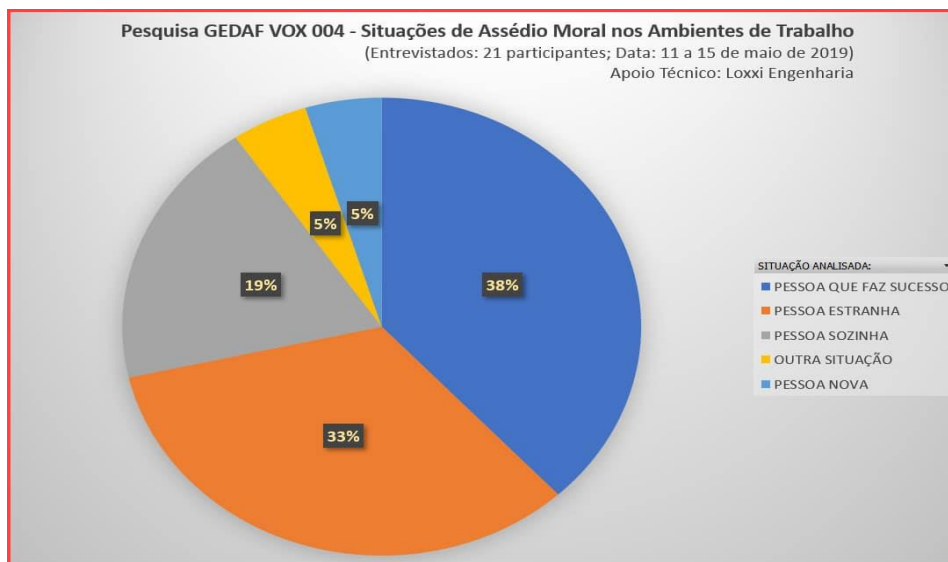


Figura 1: Pesquisa GEDAF VOX 004 – Situações de Assédio Moral nos Ambientes de Trabalho.

A pesquisa demonstrou que pessoas que fazem sucesso ou pessoas estranhas sofrem mais assédio, seja pela ascensão, pela opinião crítica, personalidade marcante, etc. Gedaf (2019, texto digital).

4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Como prática danosa e violenta, o assédio moral deixa sequelas físicas e psicológicas nas vítimas, levando-as ao adoecimento e até transtornos psíquicos graves.

O trabalho é imprescindível à dignidade e realização do ser humano, pois, além de prover-lhe o sustento, faz com que se sinta útil e produtivo.

No entanto, o clima organizacional saudável é de fundamental importância para o bem estar dos colaboradores, haja vista que, em regra, permanecem mais tempo no trabalho do que em casa.

A partir do momento em que o assediador coloca em prática a violência psicológica contra os colegas de trabalho, de forma intencional, reiterada, com o objetivo de humilha-los, faz com o ambiente laboral se torne tóxico, para a vítima, se for um caso isolado em que somente ela percebe, ou para toda a equipe, quando abrange uma vítima de forma que todos percebam ou quando abrange a todos, o que costuma ocorrer em empresas em que já possuem a característica de assédio nas práticas de trabalho, seja na cobrança de resultados inalcançáveis, seja na humilhação dos colaboradores em público, ou em outras formas cruéis de gestão.

O que se percebe é que com o capitalismo, a cobrança por resultados aumenta incessantemente nas organizações, gerando um clima de crescente estresse entre os colaboradores, que cobram mais e mais de seus subordinados hierárquicos, muitas vezes sem empatia e de forma humilhante e vexatória. Há empresas em que, para atingir ou superar os resultados almejados vale tudo, não importa o meio utilizado para alcançá-los, desde que sejam entregues.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto, (2008, p. 71, apud Hirigoyen) *“Quanto mais longo o período de tempo de exposição às humilhações, mais degradadas tonam-se as condições e o ambiente de trabalho, as relações interpessoais, a saúde individual e do grupo”*.

Freitas, Heloani e Barreto, (2008, p. 73) continuam a lecionar:

Falar das consequências do assédio moral na saúde implica pensar nos danos psíquicos que podem apresentar-se como angústia e ansiedade, transtornando a existência. Isso porque o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo. Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto para se livrar deles e

se curar. As emoções podem ser tanto a expressão de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação ou de negação é constante, expressando idéias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença.

Na fase do mal estar é comum o indivíduo sentir-se como se fosse um nada. As emoções são marcadas por pensamentos tristes, a vida perde o sentido e ele sofre de culpa e vergonha. Estão presentes a mágoa, a raiva e as incertezas, acompanhadas frequentemente de interrogações sem respostas ou de dúvidas constantes. O indivíduo tem uma avaliação negativa de si mesmo e pergunta-se constantemente “o que fiz”, “onde errei”. Caso a situação se prolongue, instaura-se a desestabilização afetiva, na qual a vivência do sofrimento caracteriza um estado de latência da doença. O assédio moral guarda certa semelhança com as situações traumáticas, ou seja, os assediados não conseguem superar o acontecido e cada novo ato de violência constitui um novo golpe a ser enfrentado, mortificando-o. Ele parece sucumbir e não ter forças para continuar ou retornar no dia seguinte ao seu posto de trabalho.

Observa-se que o assédio vai aos poucos minando a saúde física e psíquica da vítima, que perde a autoconfiança, sente-se culpada por não atingir o inalcançável orçado pela empresa, perdendo as forças no desempenho de suas funções, o que reflete diretamente na queda de produtividade, e na degradação da vida social, haja vista que vítimas de assédio podem ser acometidas por doenças psicológicas sérias, como depressão, entre outras, comprometendo suas relações afetivas e sociais.

Conforme Cruz, (2018, texto digital) alguns exemplos de problemas causados pelo assédio moral no trabalho são “desmotivação, perda da capacidade de tomar decisões, estresse e ansiedade, isolamento, depressão, síndrome do pânico, pressão alta, insônia, irritabilidade, crises de choro, problemas gástricos, palpitações, abandono do emprego, suicídio”.

Os prejuízos ocasionados pelo assédio moral não se limitam ao empregado, mas se estende ao empregador. Não há dúvidas de que, com o adoecimento do corpo de colaboradores, conviventes desse ambiente tóxico, a produtividade tende a cair, não há como alavancar desempenho em meio a um clima organizacional emanado de vícios.

Levando-se em conta que o trabalho não se limita a prover o sustento dos colaboradores, haja vista que se trata de fonte de realização profissional, que traz dignidade pessoal perante a sociedade, a partir do momento em que o empregado se sente incapaz, menosprezado, hostilizado, excluído, sua produtividade automaticamente declina, as falhas aumentam, e conseqüentemente, a empresa é atingida negativamente, inclusive no que tange à sua reputação frente aos consumidores.

Conforme o site CR Basso (2017, texto digital), o assédio cria uma cultura organizacional baseada no medo, que prejudica a prospecção e retenção de talentos, além de gerar problemas judiciais para a empresa, que pode se ver obrigada a reparar os danos provocados às vítimas.

O Código Civil impõe o dever de indenizar quando der causa a dano: “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Ademais, a empresa responde pelos danos provocados por seus empregados, serviçais ou prepostos: “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Neste sentido, jurisprudência do TST corrobora com o prejuízo organizacional sofrido, oriundo de conduta assediadora no ambiente de trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. TRATAMENTO INADEQUADO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. Trata-se de controvérsia a respeito da configuração de assédio moral no ambiente de trabalho, consubstanciado na imputada conduta abusiva de superior hierárquica da autora. No caso, o Regional concluiu que a reclamante faz jus ao pagamento de indenização por dano moral, uma vez que ficou provado que a superior hierárquica, empregada da empresa tomadora de serviços, a tratou de forma humilhante e vexatória. A Corte a quo consignou que " a Autora desvencilhou-se do ônus que lhe competia de provar o assédio moral sofrido no decorrer do pacto laboral, porquanto,

como bem salientou a magistrada de origem, ficou demonstrado nos autos o comportamento abusivo por parte do réu. Os relatos testemunhais deixam claro que a Autora, em diversas ocasiões, sofreu constrangimentos, insultos e teve a sua integridade moral e psíquica lesada, inclusive com exposição aos seus colegas de trabalho "). Registrou, ainda, que " a conduta da superior não se resumia em exigir qualidade no serviço e cobrar dos seus subordinados atenção com a tarefa que estavam realizando. O conjunto probatório comprova a intenção deliberada em ofender, denegrir e macular a honra subjetiva da Autora, por meio de palavras (gritos, ameaças, xingamentos) e atitudes insensíveis ". Para se chegar à conclusão diversa, como pretende a reclamada, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório, procedimento vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária , conforme os termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Verifica-se, portanto, que a empregada sofreu constrangimentos efetivos, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Desse modo, considerando as premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido, acerca do tratamento inadequado dispensado à autora pela superior hierárquica, empregada do tomador de serviços, evidente o dever de indenizar, pois caracterizados o abalo moral suportado em razão do constrangimento sofrido no ambiente de trabalho bem como a conduta ilícita da reclamada em permitir que a empregada fosse tratada de forma desrespeitosa. Agravo de instrumento desprovido. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA . Discute-se no caso o quantum indenizatório a ser arbitrado a título de dano moral. Na hipótese dos autos, cabe ao julgador arbitrar o montante indenizatório com base na própria moldura fática e probatória constante dos autos. Ressalta-se a necessidade de observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se adequar a indenização à gravidade do dano experimentado pela parte e às consequências daí advindas, nos termos do que estabelece o artigo 944 do Código Civil, atentando-se para a finalidade reparadora e pedagógica da indenização. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor da indenização por dano moral nesta instância recursal de natureza extraordinária. Entretanto, tem-se admitido essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos. Desse modo, em respeito ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que a quantia fixada a título de indenização por dano moral atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), não é desproporcional à extensão do dano e, portanto, não se revela exorbitante. Intactos, assim, os artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido . Danos Morais. assédio moral. Responsabilidade CIVIL da Real Empregadora por Ato Cometido por Empregado do Tomador de Serviços. CULPA DA REAL EMPREGADORA CONSTATADA. MATÉRIA FÁTICA. No caso, consignou o Regional que, apesar de o assédio moral sofrido pela reclamante ter sido cometido por superior hierárquico pertencente ao quadro funcional do tomador de serviços, está caracterizada a culpa da primeira reclamada, real empregadora da autora, pelos danos morais suportados. Isso porque " o conjunto probatório comprova, no mínimo, o descuido e a falta de atenção com esse dever contratual imputado ao empregador ", e " a Autora não tinha

meios de se afastar dos atos de agressão, pois a empregadora, ora Recorrente, apesar de fornecer mão de obra para o segundo Réu, não disponibilizou meios de comunicação para os seus empregados, com a finalidade, por exemplo, de que estes pudessem apresentar queixas, reclamações e sugestões a respeito das condições de trabalho ". Destacou que " todas essas demandas e outras relacionadas a questões funcionais dos empregados da Recorrente eram concentrados e solucionados pela servidora do segundo Réu, Salete, a quem foi imputada à prática do assédio moral vertical ". Decidir de forma contrária, a fim de acolher a argumentação da reclamada de que não é culpada pelo assédio moral sofrido por sua empregada, pressupõe o revolvimento da valoração de matéria fático-probatória feita pelas esferas ordinárias, o que esbarra na restrição da Súmula nº 126 do TST, que obsta o conhecimento do recurso de revista. E ainda que não estivesse caracterizada a culpa da primeira reclamada, real empregadora da autora, não há dúvidas de que deve ser responsabilizada, de forma solidária, pela indenização por danos morais devida à reclamante, consoante os artigos 932, inciso III, e 942 do Código Civil e conforme posicionamento da iterativa, notória e atual jurisprudência do TST (precedentes). Logo, a primeira reclamada, real empregadora da reclamante, é a devedora principal pelo pagamento da indenização por danos morais devida à autora. Incólume, assim, o artigo 932, inciso II, do Código Civil, bem como superados os arestos colacionados a título de divergência jurisprudencial, pois o Regional decidiu em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST, nos termos da Súmula nº 333 do TST e do artigo 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (ARR-1189-57.2014.5.09.0095, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2019).

Conclui-se, portanto que havendo assédio moral as perdas serão em via de mão dupla, o empregado e o empregador são prejudicados.

4.2 - TERMINOLOGIAS UTILIZADAS

Mobbign

Termo tem origem do verbo inglês "to mob", e significa maltratar, atacar, perseguir, sitiar.

De acordo com Hirigoyen (2015, p. 76):

O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa a máfia. [...] o termo *mobbing* corresponde de início às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas podem incluir desvios que progressivamente, transformam-se em violência física.

Segundo Hirigouyen (2015, p. 78, apud Leymann) pesquisador alemão, pioneiro sobre assédio moral, *mobbing* é uma expressão que denota condutas hostis, reiteradas, no ambiente de trabalho e contra determinada pessoa.

Em suas palavras, Leymann descreve como assédio moral, também chamado de “*mobbing*” como sendo:

[...] o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabem abandonando o local de trabalho.

Bullying

Com origem no verbo inglês “*to bully*”, significa tratar de forma desumana, grosseira; ao passo que “*bully*” é pessoa grosseira e tirana, que gosta de atacar os mais fracos.

Inicialmente usado para descrever ataques em ambientes escolares, entre crianças; e posteriormente estendido ao exército, ao esporte, ao ambiente familiar, e acabou por respingar no mundo laboral. (Hirigouyen, 2015, p. 79).

Atualmente reconhecido como um problema crônico nas escolas, com sérias consequências para as vítimas e para os agressores.

De acordo com Pacievitch (texto digital): “*Bullying* é um ato caracterizado pela violência física e/ou psicológica, de forma intencional e continuada, de um indivíduo, ou grupo contra outro(s) indivíduo(s), ou grupo(s), sem motivo claro”.

Harassment

Significa assédio, e trata-se de termo introduzido no ano de 1990, por um artigo publicado na revista “*Violence and victims*”, de autoria de Heinz Leymann, porém já em estudo por Carroll Brodsky (psiquiatra americano), desde 1976, no livro “*The harassed worker*”.

Para Hirigouyen (2015, p. 81, apud Brodsky): “*Harassment* consiste em atacar alguém, voluntária e repetidamente, com finalidade de atormentá-la”.

4.3 - ESPÉCIES DE ASSÉDIOS

Para Mendes, (2018): O assédio pode ser classificado como:

- i) Vertical ou descendente: praticado pelo superior hierárquico, contra seus subordinados;
- ii) Vertical ascendente: praticado pelo subordinado, contra o superior hierárquico;
- iii) Horizontal: agressor e vítima estão no mesmo patamar hierárquico

Mesmo que o assédio seja provocado por um empregado, haverá responsabilidade objetiva do empregador, visto que cabe a ele a responsabilidade de zelar pela qualidade do ambiente de trabalho, inclusive a psicológica.

Nessa senda: “Art. 932, Código Civil – São também responsáveis pela reparação civil: III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

4.4 DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Partindo da premissa de que o clima organizacional tóxico, onde o assédio é praticado e recorrente, trás prejuízos aos empregados, e também ao empregador, a manifestação deste deve ser providencial em duas esferas, que sejam a prevenir e combater esse tipo de comportamento lesivo.

Ao empregador não cabe mais somente a postura defensiva, quando já presente o dano e seus efeitos jurídicos e econômicos. É necessário que as empresas adotem a uma postura pró ativa preventiva, com a inserção de uma cultura saudável e tolerante, de forma a cultivar um ambiente laboral saudável e respeitoso, que inevitavelmente impactará positivamente em seus resultados.

Na mesma esteira, deve haver controle e punição aos responsáveis pelo assédio, todos os colaboradores, independentemente de nível hierárquico devem estar cientes de que posturas assediadoras devem ser banidas, que não são mais toleradas, de forma que se adequem a essa realidade e estejam cientes das consequências dos atos danosos.

Para que essa cultura preventiva seja possível é imprescindível uma educação corporativa através de treinamentos que abranjam o alto escalão, os líderes, e estes possam disseminá-la de forma vertical descendente, contaminando toda a equipe com a cultura de boas práticas, respeito, e tolerância às diversidades e às aptidões individuais.

Dessa forma, respeitando as diferenças e motivando a equipe é possível explorar, no bom sentido da palavra, o melhor desempenho de todos, e conseqüentemente diminuir a ocorrência de falhas e erros, o índice de licenças por doenças

ocupacionais, mitigar o ônus decorrente do desgaste da imagem e da credibilidade perante o mercado, e assim alavancar os resultados.

Como leciona Fretias, Heloani e Barreto (2008, p. 110):

Uma política de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico. Portanto, é fundamental que os diversos grupos organizacionais sejam envolvidos na definição e na criação de instrumentos para se lidar com as ocorrências, sua apuração e avaliação. Em paralelo, múltiplas ações são possíveis: a constituição de um comitê multidisciplinar formado por profissionais que gozem de credibilidade junto às pessoas da organização (médicos, psicólogos, assistentes sociais, dirigentes sindicais e sindicalistas); a não estimulação de ocorrências, deixando clara a sua reprovação pelo código de conduta da empresa, a exemplo do que têm feito muitas corporações; a disponibilidade de ferramentas para denúncia e apuração, por exemplo, a caixa de sugestões, as plataformas informatizadas que propiciem denúncias anônimas e a promoção de workshops para todos os funcionários e gestores de diversas áreas e não apenas de recursos humanos; a ampla divulgação da mensagem do presidente ou do chefe principal da organização, apoiando tais medidas; a divulgação de ações e de casos exemplares; a utilização de metodologias lúdicas, como teatro para análise e popularização do tema no ambiente de trabalho; a criação de ouvidoria ou a existência de ombudsman para avaliar permanentemente as ações do referido comitê multidisciplinar, com membros rotativos e eleitos, de forma que todas as unidades da organização possam participar diretamente; o uso de cartilhas e da intranet para mensagens explicativas sobre o tema e as formas de procedimento, caso uma pessoa seja vítima ou testemunhe a ocorrência do fenômeno.

Segundo a Secretaria de Comunicação Social do TST, (2019, p. 14) a principal forma de prevenção do assédio é a informação, para que todo o quadro de colaboradores saiba o que é assédio moral e quais comportamentos são aceitáveis na empresa, e lista como medidas preventivas:

- a) Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- b) Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- c) Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- d) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- e) Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- f) Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;

- g) Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- h) Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- i) Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- j) Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- l) Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- m) Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

A empresa engajada com o banimento de tais comportamentos nocivos passa maior confiança ao quadro de colaboradores. Claro que condutas de assédio podem ocorrer, no entanto, é importante que haja punições aos agressores, que podem iniciar com advertências e chegar à demissão por justa causa. Isso, de certa forma, demonstra à vítima que o empregador não foi conivente com a prática, e pelo contrário, repele o abuso.

A abertura de sindicância também é bem vinda para apurar denúncias de assédio, que podem ser feitas inclusive de forma anônima pela vítima, oportunizando ao acusado se defender, para que a empresa tome uma decisão assertiva e justa.

Conforme Gherini (2019, texto digital):

Além de permitir a coleta de provas (que pode ser útil em caso de judicialização), a Sindicância garante espaço para que todos os lados sejam ouvidos e decisões possam ser tomadas com base nos relatórios produzidos pelos profissionais responsáveis pela sindicância. É nesse momento que a versão da vítima é contraposta à do acusado, permitindo se chegar a uma versão mais próxima da realidade. Aqui também são ouvidas testemunhas, analisadas provas materiais, dentre outras diligências necessárias para a correta, justa e imparcial apuração dos fatos.

Por isso, a instauração de sindicâncias e a existência de mecanismos internos de denúncia sigilosa são formas recomendáveis de estruturar mecanismos de combate ao assédio moral e sexual nas organizações. As informações obtidas por meio destes mecanismos devem sempre ser analisadas para que melhorias sejam repensadas, visando a impedir a repetição dos problemas. É uma medida preventiva que deve ser continuamente reciclada e repensada, levando em conta a rotatividade de colaboradores e o aspecto dinâmico da cultura de cada empresa.

Guerini (2019, texto digital), expõe a importância da criação destes canais de denúncia anônima, com um comitê responsável pelo recebimento, análise e

tratativa dos casos pontuados. Também sugere a elaboração e divulgação de manuais de boas práticas, códigos de ética e conduta, treinamentos, atividades acerca do tema diversidade, dentre outros.

Há que se ter em mente a necessidade da educação corporativa, todos os colaboradores devem ter a oportunidade de conhecer sobre o tema e entender sobre a importância do cultivo contínuo do clima organizacional saudável e respeitoso.

CAPÍTULO 5 - DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL

Devido a subjetividade inerente ao assédio moral, que não deixa vestígios materiais, no entanto provoca profundos “estragos” psicológicos ao trabalhador, evoluindo facilmente para danos físicos, há grande desafio em provar a sua ocorrência.

Como já mencionado, o assédio moral é uma forma degradante do ambiente de trabalho, que compreende tanto a comunicação verbal quanto a escrita, gestual, ou o silêncio intencional. Também se apresenta em forma de imposição de metas inalcançáveis, ou de tarefas sem importância.

Nas lições de Hirigoyen (2015 p. 18), o tipo de agressão sofre variações de acordo com os meios socioculturais e setores profissionais, e ressalta que “nos setores de produção a violência é mais direta, verbal ou física. Quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar”.

Em razão desta subjetividade, a punição pelo comportamento assediador tem demonstrado certos obstáculos, certa vez que a prova do nexo causal entre o dano à vítima e sua causa reveste-se muitas vezes de uma “invisibilidade” extremamente prejudicial à instrução probatória.

Muito embora diversos países já tenham se movimentado no sentido de elaborar normas jurídicas relacionadas ao tema, o presente trabalho se limitará à abordagem do contexto brasileiro, foco da discussão.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 83) já existem várias leis municipais e estaduais brasileiras relacionadas ao fenômeno do assédio moral, tendo sido o estado do Rio de Janeiro o precursor na criação de legislação específica sobre o assunto.

Em nível federal, apesar de não haver norma direcionada ao tema, sete projetos de lei discorrem sobre assédio moral tramitam na Câmara Federal (Congresso Nacional), os quais, apesar de não serem bem recebidos por parcela da sociedade cujos interesses são diversos à discussão, têm servido de base jurisprudencial para julgamento dos litígios trabalhistas com esse viés de dano. (Freitas, Heloani e Barreto, 2008, p. 86).

Ademais, a sociedade vem se conscientizando progressivamente sobre seus direitos. O assédio moral, embora enraizado em todos os setores de trabalho, vem sendo percebido com olhar mais crítico por parte do ofendido e da sociedade, que já têm consciência de que aquele comportamento hostil, degradante, repetitivo não deve ser aceito e sim reprovado, cientes de que existe amparo legal, jurisprudencial, e doutrinário, que reprovam e penalizam os autores de tais condutas.

Conforme lecionam Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 87), os comportamentos assediadores podem ter desde o viés de proteção material do empregador, quando relacionado, por exemplo, às revistas pessoais de empregados, até condutas discriminatórias relacionadas à orientação sexual, deficiência física, convicção política, raça, estado civil, sexo, profissão de fé, ideologia, idade, etc., assim como a dispensa humilhante, que demandam penalização no âmbito penal. Já na esfera trabalhista, ensejam ações de reparações de danos morais.

No que tange ao dano, há que mencionar que dano moral trata-se de gênero, podendo existir através de uma conduta isolada, porém, nem todo dano moral enquadra-se em assédio moral, sendo este último espécie. De outro lado, podemos afirmar que em todo assédio moral, tendo em vista suas peculiaridades de temporalidade e frequência, há uma sequência de danos específicos em cada conduta, de forma reiterada.

Conforme discussão supra, muito embora não haja lei federal específica para tratar do dano moral, a Constituição Federal, em seu 5º art., inc. X, garante proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de

sua violação.

O Decreto-Lei nº 5.452/43, após a reforma trabalhista, trouxe nova nomenclatura ao dano moral, sob a ótica do ambiente laboral, tratando-o como dano extrapatrimonial.

O mencionado diploma apresenta um rol de dispositivos, nos quais há enquadramento de reparação de danos extrapatrimoniais, conforme segue:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Tendo em vista que todo assédio moral tem por base uma pluralidade de condutas comissivas ou omissivas de natureza danosa, a CLT ampara o ofendido com o direito ao pleito indenizatório, contra quem contribuiu para a ofensa aos bens jurídicos tutelados, sem prejuízo da indenização por danos materiais, dela decorrente.

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

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Há, portanto, princípios e normas de natureza constitucional, além de leis infraconstitucionais, em especial a que trata das relações trabalhistas, que

amparam suficientemente o trabalhador no combate às práticas de assédio moral no ambiente laboral.

Em relação às provas relativas à seara trabalhista, o artigo 818 da CLT adotou a mesma teoria geral vigente no Código de Processo Civil, conforme art. 373, em que o ônus de demonstrar a veracidade das alegações é do reclamante, enquanto ao reclamado incumbe provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos de direitos pleiteados.

Neste sentido:

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Consistindo o assédio moral na violência ou tortura psicológica extrema à qual o trabalhador é submetido por um chefe ou mesmo por um colega de trabalho, incumbe ao demandante comprovar a existência dos elementos configuradores do dever de indenizar, eis que fatos constitutivos do seu direito (artigos 818 da CLT e 373, I, do Novo Código de Processo Civil). Não havendo provas das condutas abusivas alegadas no introito processual, afigura-se o necessário indeferimento do pleito de indenização por danos morais em virtude de assédio moral. Recurso da Reclamada que se dá provimento.

Insta observar, no entanto, a exceção trazida por ambos os diplomas, no que tange à adoção da distribuição dinâmica do ônus da prova, podendo o juiz incumbir ao que detém maiores condições provar, o que a doutrina denomina inversão do ônus da prova.

A jurisprudência já está pacificada em relação ao ônus da vítima para prova do assédio sofrido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, ao fundamento de que o reclamante sofria tratamento ríspido por parte de seu empregador, configurando o abuso de direito por parte deste. Diante desse contexto, o Regional fixou o montante indenizatório, adotando como parâmetros o caráter punitivo-pedagógico da indenização, a extensão do dano, a reprovabilidade da conduta da reclamada e a capacidade econômico-financeira das partes. Assim, permanecem ileos os artigos 5º, LV, da CF/88 e 944 do CC. 2. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO

RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO DE REVISTA. ARGUIÇÃO DE OFÍCIO. Nos termos do artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, é ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista ". No caso, não há falar em observância do requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, porque se verifica que a parte recorrente, nas razões do recurso de revista, limitou-se a transcrever a íntegra do acórdão regional acerca do tema epigrafado, sem, contudo, destacar especificamente o trecho que contém a tese jurídica contra a qual se insurge. Precedente da SDI. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-100724-80.2017.5.01.0028, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 13/03/2020).

6 - CONCLUSÃO

O presente estudo nos faz concluir que a prática de assédio moral no ambiente de trabalho existe desde a existência do próprio trabalho. O que ocorreu foi uma evolução temporal, onde se observa condutas mais escancaradas no passado, em maior escala contra empregados de níveis inferiores e com formação intelectual menos desenvolvida; e atualmente, com o desenvolvimento capitalista agressivo, focado nos lucros incessantes e inalcançáveis, mostra-se, principalmente de forma mais velada e sofisticada, no entanto, igualmente prejudicial, em todos os níveis organizacionais, minando a saúde mental dos colaboradores, que aos poucos se sentem inúteis e incapazes, adoecem, e são descartados pelo mercado de trabalho.

Importante frisar que, por outra senda, na atualidade há discussões mais abertas sobre repúdio às práticas assediosas, com clareza de informações acerca de sua ilicitude e das formas pelas quais podemos pleitear os reparos oriundos dos danos. E a informação sobre os direitos dos empregados deve ser ampliada, estendendo-se a todos, cada vez mais.

O que de fato importa é que a cultura de inclusão e respeito urge em funcionar efetivamente. Organizações devem investir em ações educacionais de boas práticas, cultivando a cultura do acolhimento, da empatia, do respeito, desde o topo da pirâmide hierárquica, para que todo corpo laboral respire um clima saudável, produtivo e realizador, porque o trabalho é fonte de realização pessoal, não devendo se transformar em penitência.

Não há que aceitar condutas assediosas como se fossem normais, é preciso repudiá-las, de pronto! E o direito, por sua vez, em conexão com outras áreas, vem evoluindo com a sociedade, e amparando-a, seja através de lei expressa, seja através de entendimentos jurisprudenciais, de forma que a justiça seja feita e práticas ilícitas abolidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMÉRICO, P.R., Princípios de Direito do Trabalho, tradução Wagner Giglio, 1. ed., 2ª tiragem, São Paulo: LTr, 1993.

FREITAS, M. E., HELOANI, R., BARRETO, M., Assédio moral no trabalho, São Paulo: Cengage Learning Edições, 2008.

HIRIGOYEN, M. F., Mal estar no trabalho, redefinindo o assédio moral, Tradução Rejane Janowitz, 8. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEITE, C.H.B., Curso de Direito do Trabalho, 11. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NUNES, R., O princípio constitucional da dignidade humana: doutrina e jurisprudência, 4. ed., São Paulo: Saraiva, 2018.

ROMAR, C. T. M., Direito do Trabalho Esquematizado; Coordenador Pedro Lenza, São Paulo: Saraiva Jur, 2017.

TAVARES, A.R., Curso de direito constitucional, 15. ed. rev. e atualizada, São Paulo: Saraiva, 2017.

WEYNE, B. C., O Princípio da Dignidade Humana: reflexões a partir da filosofia de Kant, São Paulo: Saraiva, 2013.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho Zanoti. Apostila de Direito do Trabalho. Assis: 2020.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA DEFINIÇÃO. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-dignidade-da-pessoa-humana-e-sua-definicao/> acesso em 07 fev. 2020.

A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO DIREITO DO TRABALHO: Os fundamentos legais, a finalidade, os requisitos, as causas impeditivas e o ônus da prova no tocante à equiparação salarial no Direito do Trabalho, por Camila Silva Cunha, disponível em <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10222/A-equiparacao-salarial-no-direito-do-trabalho>, 2017, acesso em 11/04/2020.

ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR, por Alexsandro da Silva; Rondon da Silva; Rosimeri Vieira da Cruz de Souza; Gisele Rosa Julião Silva, disponível em <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf>, 2017, acesso em 25/05/2020.

ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS, por Redator CR BASSO Educação Corporativa, disponível em <https://crbasso.com.br/blog/assedio-moral-e-suas-consequencias/>, 2017, acesso em 25/05/2020.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Prevenção e Combate, por Pamela Michelena de Marchi Gherini, disponível em <https://baptistaluz.com.br/institucional/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>, 2019, acesso em 25/05/2020.

BULLYING NA ESCOLA, Thais Pacievitch <https://www.infoescola.com/sociologia/bullying-na-escola/>, acesso em 06/01/20.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL: Pare e Repare – por um Ambiente de Trabalho mais Positivo, por Secretaria de Comunicação Social do TST, disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>, 2019, acesso em 25/05/2020.

HOBBS E O ESTADO DE NATUREZA, João Francisco P. Cabral, <https://brasilescola.uol.com.br/filosofia/hobbes-estado-natureza.htm> - acesso em 29/02/2020.

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR, Pedro Paulo Teixeira Manus.

Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>. Acesso em 01/01/2020.

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – Artigo sobre assédio moral, José Carlos Maia Saliba e Ariadne Átila dos Reis Ribeiro. Disponível em:
<https://jus.com.br/artigos/36561/o-assedio-moral-no-trabalho>, acesso em 06/01/20.

O INÍCIO DA ERA CONTRATUALISTA: THOMAS HOBBS, PENSAMENTOS, IDEIAS E LEIS DE UMA SOCIEDADE COM HOMENS CUMPRIDORES DE PACTOS CELEBRADOS, Angela Aparecida Scaramal, acesso em 19/03/2020.

O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO? , por CHC (Carlos Henrique Cruz) Advocacia, disponível em
<https://chcadvocacia.adv.br/blog/assedio-moral-no-trabalho/>, acesso em 15/04/2020.

O PRINCÍPIO “IN DUBIO PRÓ OPERÁRIO” E SUAS APLICAÇÕES : Analisa o princípio do Direito do Trabalho e define suas aplicações, Danielle Avila Almeida, disponível em
<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3755/O-principio-in-dubio-pro-operario-e-suas-aplicacoes>, acesso em 19/03/2020.

O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E A IMPORTÂNCIA DE SUA APLICABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO, por Ana Carolina Godoy Tercioti, disponível em
<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-165/o-principio-da-primazia-da-realidade-e-a-importancia-de-sua-aplicabilidade-no-direito-do-trabalho/>, acesso em 11/04/2020.

OS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE, Análise dos dois princípios que o jurista levará em conta para tomada de decisões em caso de conflito. Ivone Ballao Lemisz. Disponível em:
<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5634/Os-principios-da-razoabilidade-e-da-proporcionalidade>, acesso em 09/02/2020.

PESQUISA GEDAF AVALIA ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, por Gedaf, disponível em <https://www.gedaf.com.br/pesquisa-gedaf-avalia-assedio-moral-no-trabalho/>, acesso em 11/04/2020.

PRIMAZIA DA REALIDADE PODE SER USADO PELO EMPREGADOR, por Gustavo R. Tergolino, disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/278319/primazia-da-realidade-pode-ser-usado-pelo-empregador>, acesso em 20/03/2020.

PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE – REFORMA TRABALHISTA, José Cairo Júnior. Disponível em: <http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4001-principio-da-irrenunciabilidade-reforma-trabalhista>.

PRINCÍPIO DO *IN DÚBIO PRÓ OPERÁRIO*: A Análise da Aplicação da Norma Principlológica na Valoração das Provas no Processo do Trabalho, por José Enéas Barreto de Vilhena Frazão, disponível em <https://www.webartigos.com/artigos/principio-do-in-dubio-pro-operario-a-analise-da-aplicacao-da-norma-principiologica-na-valoracao-das-provas-no-processo-do-trabalho/92179/>, acesso em 19/03/2020.

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE OU A REALIDADE DOS FATOS, Rafael Bartolone. Disponível em: <https://rbarolone.jusbrasil.com.br/artigos/153302708/principio-da-primazia-da-realidade-ou-a-realidade-dos-fatos>. Acesso em 08/02/2020.

PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO DO TRABALHO, Dr. Ebenezer Lima de Oliveira, disponível em <https://ebenezeroliveira.jusbrasil.com.br/artigos/313486889/principios-especiais-do-direito-do-trabalho>, acesso em 19/03/2010.

PRINCÍPIOS GERAIS QUE REGEM O DIREITO DO TRABALHO, por Alfredo Bottone, disponível em <https://alfredobottone.com.br/artigos/principios-gerais-regem-direito-2/>, 2013, acesso em 06/04/2020.

SÚMULA 202 TST, Gratificação por tempo de serviço. Compensação. Disponível em:

www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-202. Acesso em 08/02/2020.

SÚMULA 212 TST, Despedimento. Ônus da prova. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em 08/02/2020.

SIGNIFICADO DE DISCRIMINAÇÃO. Dicio – Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/discriminacao/>, acesso em 09/02/2020.

<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51744/prova-do-assedio-moral-dificuldades-e-possibilidades> - Direito Trabalho, por Poliana Fontenele Arraes Mendes, acesso em 06/01/20.

SIGNIFICADO DOS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE: O que são os Princípios da proporcionalidade e razoabilidade, disponível em <https://www.significados.com.br/principios-da-proporcionalidade-e-razoabilidade/>, 2018, acesso em 06/04/2020.

52% DOS PROFISSIONAIS JÁ SOFRERAM ASSÉDIO: Pesquisa diz que a grande maioria das vítimas não denunciam o agressor, por Heloisa Valente, disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>, acesso em 11/04/2020.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-100724-80.2017.5.01.0028. Agravante: Casas Guanabara Comestíveis Ltda; Agravado: JOSÉ PAULO FAGUNDES DOS SANTOS JUNIOR. Relatora Ministra DORA MARIA DA COSTA; 8 Turma; Publicação em 11/03/2020. EMENTA "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, ao fundamento de que o reclamante sofria tratamento ríspido por parte de seu empregador, configurando o abuso de direito por parte deste. Diante desse contexto, o Regional fixou o montante indenizatório, adotando como parâmetros o caráter punitivo-pedagógico da indenização, a extensão do dano, a reprovabilidade da conduta da reclamada e a capacidade econômico-financeira das partes. Assim, permanecem ilesos os artigos 5º, LV, da CF/88 e 944 do CC. 2. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE

CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO DE REVISTA. ARGUIÇÃO DE OFÍCIO. Nos termos do artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, é ônus da parte, sob pena de não conhecimento, " indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista ". No caso, não há falar em observância do requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, porque se verifica que a parte recorrente, nas razões do recurso de revista, limitou-se a transcrever a íntegra do acórdão regional acerca do tema epigrafado, sem, contudo, destacar especificamente o trecho que contém a tese jurídica contra a qual se insurge. Precedente da SDI. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-100724-80.2017.5.01.0028, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 13/03/2020). Disponível em [://jurisprudencia.tst.jus.br/](http://jurisprudencia.tst.jus.br/), acesso em 17/03/2020.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso ordinário- Processo TRT/SP nº 1000731-18.2017.5.02.0255. Recorrente: VANIUZA ALVES DO NASCIMENTO DE SOUZA. Recorrida: CURSAN CIA CUBATENSE DE URBANIZAÇÃO E SANEAMENTO. Relatora: Kyong Mi Lee. 3ª Turma. EMENTA DESVIO DE FUNÇÃO. O desvio de função somente pode ocorrer quando há quadro de carreira organizado, com definição de cargos e salários e respectivas atribuições, bem como regras para promoção, o que não ocorre no caso em tela. Apelo improvido, no ponto. 1. Insiste a recorrente nas diferenças salariais por desvio de função, por ter sido contratada como "Auxiliar de Serviços Gerais", desempenhando, na realidade, as atribuições de "Merendeira", contudo, sem razão. 2. A sentença indeferiu as diferenças de piso salarial e multa normativa, reconhecendo "a aplicabilidade dos Acordos Coletivos de Trabalho colacionados pela reclamada, em detrimento das Convenções Coletivas de Trabalho anunciadas pela reclamante, em atendimento ao Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável ao Trabalhador, previsto, inclusive, no art. 620 da CLT, bem como pela maior proximidade à realidade vivenciada pelos empregados dentro da empresa ré". ACORDAM os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em conhecer do recurso e, por unanimidade de votos, NEGAR-LHE PROVIMENTO. 3ª Turma. Relatora Kyong Mi Lee. TRTSP. Acesso em 20/03/2020, disponível em search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=default&docId=6b6885ba9366ca3f129d602820faffa8b244d96e&fieldName=Documento&extension=html#q=aplica%C3%A7%C3%A3o%20da%20norma%20mais%20favoravel

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. PROCESSO nº 1000995-35.2013.5.02.0462 (Ro). Recorrentes: PAULO ROGERIO AVANZI, VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. Recorrido: OS MESMOS. Relator: Antero Arantes Martins .Ementa PDV. Transação.A adesão ao Plano de Demissão Voluntária não constitui ato de transação, em face à condição de hipossuficiência do empregado no curso do contrato de trabalho da qual deriva o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos. Inteligência da OJ 270 da SDI-1 do C. TST. 6ª

Turma. Relator ANTERO ARANTES MARTINS, TRTSP, acesso em 20/03/2020, disponível em <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta011&docId=85efba0d683c56a8952457f1b8cb2e12f7707d7e&fieldName=Documento&extension=html#q=>

"AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. Conforme sistemática adotada na Sexta Turma à época da prolação da decisão monocrática, não foi reconhecida a transcendência do tema " RELAÇÃO DE EMPREGO. PERÍODO DE TREINAMENTO "e, conseqüentemente, foi negado provimento ao agravo de instrumento, mediante decisão irrecorrível, nos termos dos artigos 896-A, § 5º, da CLT e 248 do RITST ; de outro lado, foi reconhecida a transcendência da matéria intitulada " INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO ", e negou-se provimento ao agravo de instrumento, porque não atendidos outros pressupostos de admissibilidade do recurso de revista previstos no artigo 896 da CLT. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO . 1 - A reclamada interpõe agravo, investindo tão somente contra o que foi decidido em relação ao tema " INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓCIO FORÇADO ", pugnando pela reforma da decisão monocrática que concluiu pela incidência dos óbices das Súmulas nºs 126 e 333 do TST e da norma do artigo 896, § 7º, da CLT. 2 - Os argumentos invocados pela parte não desconstituem os fundamentos da decisão monocrática, a qual deve ser mantida com acréscimo de fundamentação. 3 - Com efeito, extrai-se da decisão monocrática o registro de que, pelo trecho transcrito no recurso de revista, ficou evidenciado que a Corte de origem " considerou comprovados os elementos indispensáveis para a configuração da responsabilidade civil subjetiva do empregador (conduta ilícita, dano e culpa e/ou dolo do empregador), ao registrar que a reclamada submeteu a reclamante a ' longo período de inação' , em situação de ócio forçado, com ' exposição desnecessária aos demais colegas no ambiente laboral, causando abalo emocional, principalmente em razão do extenso lapso temporal impingido à reclamante sem que lhe fosse atribuída qualquer atividade mesmo com a obrigação de estar no ambiente de trabalho' " (fls. 722/723). 4 - Desse modo, apesar do registro inicial constante do trecho do acórdão recorrido transcrito no recurso de revista, no sentido de que não teria ficado configurada " perseguição " por parte da reclamada, verifica-se que a condenação em indenização por dano moral decorreu de conduta ilícita diversa do agente, qual seja, o fato de que o empregador submeteu a reclamante a longo período de inação (ócio forçado), com exposição aos demais colegas de trabalho, o que causou abalo emocional. 5 - Estabelecido esse contexto, correta a decisão monocrática ao assentar que, para desconstituir a conclusão de que restaram comprovados os elementos para a responsabilização da reclamada e, nesse passo, considerar vulnerados os dispositivos constitucionais e legais indicados, seria necessário revolver os fatos e provas dos autos, procedimento coibido pela Súmula nº 126 do TST . 6 - De outro lado, encontrando-se em consonância com a jurisprudência do TST a tese adotada no acórdão recorrido - no sentido de o ócio forçado, com exposição aos demais colegas de trabalho consubstanciar abuso do poder diretivo do empregador indenizável -, irretocável a conclusão, na decisão monocrática, de que também incidem como óbices ao processamento do recurso de revista a

Súmula nº 333 do TST e a norma do artigo 896, § 7º, da CLT . 7 - Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-1067-41.2017.5.13.0026, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 13/03/2020), disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>, acesso em 11/04/2020.

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO.

1. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. Comprovada a conduta desrespeitosa aos direitos da personalidade, está caracterizada a ocorrência de dano moral, sendo, portanto, cabível a indenização respectiva . 2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. Na dicção do inciso I do § 1º-A do art. 896 da CLT, conferida pela Lei nº 13.015/2014, não se conhece do recurso de revista quando a parte não indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo. 3. HIPOTECA JUDICIÁRIA. APLICAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. A hipoteca judiciária é efeito da sentença condenatória proferida, estatuído em lei, daí decorrendo a possibilidade de sua concessão de ofício pelo julgador. Inteligência do art. 495 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho. 4. PRAZO PARA CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. INOBSERVÂNCIA. MULTA DE 10%. Escudado em arestos oriundos de Turmas desta Corte (art. 896, "a", da CLT), o apelo deixa de respeitar seus pressupostos de aparelhamento. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DESCABIMENTO. 1. O ajuizamento da ação antecede a Lei nº 13.467/2017, razão pela qual se aplicam, ao presente caso, as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas 219 e 329 do TST (IN nº 41/2018). 2. Na Justiça do Trabalho, os pressupostos para deferimento dos honorários advocatícios, previstos no art. 14 da Lei nº 5.584/70, são cumulativos, sendo necessário que o trabalhador esteja representado pelo sindicato da categoria profissional e, ainda, que perceba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou, recebendo maior salário, comprove situação econômica que não lhe permita demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Ausente a assistência sindical, desmerecido o benefício. Recurso de revista conhecido e provido" (ARR-21175-24.2016.5.04.0561, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 27/03/2020). Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>, acesso em 15/04/2020.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. TRATAMENTO INADEQUADO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO . Trata-se de controvérsia a respeito da configuração de assédio moral no ambiente de

trabalho, consubstanciado na imputada conduta abusiva de superior hierárquica da autora. No caso, o Regional concluiu que a reclamante faz jus ao pagamento de indenização por dano moral, uma vez que ficou provado que a superior hierárquica, empregada da empresa tomadora de serviços, a tratou de forma humilhante e vexatória. A Corte a quo consignou que " a Autora desvencilhou-se do ônus que lhe competia de provar o assédio moral sofrido no decorrer do pacto laboral, porquanto, como bem salientou a magistrada de origem, ficou demonstrado nos autos o comportamento abusivo por parte do réu. Os relatos testemunhais deixam claro que a Autora, em diversas ocasiões, sofreu constrangimentos, insultos e teve a sua integridade moral e psíquica lesada, inclusive com exposição aos seus colegas de trabalho "). Registrou, ainda, que " a conduta da superior não se resumia em exigir qualidade no serviço e cobrar dos seus subordinados atenção com a tarefa que estavam realizando. O conjunto probatório comprova a intenção deliberada em ofender, denegrir e macular a honra subjetiva da Autora, por meio de palavras (gritos, ameaças, xingamentos) e atitudes insensíveis ". Para se chegar à conclusão diversa, como pretende a reclamada, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório, procedimento vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária , conforme os termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Verifica-se, portanto, que a empregada sofreu constrangimentos efetivos, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Desse modo, considerando as premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido, acerca do tratamento inadequado dispensado à autora pela superior hierárquica, empregada do tomador de serviços, evidente o dever de indenizar, pois caracterizados o abalo moral suportado em razão do constrangimento sofrido no ambiente de trabalho bem como a conduta ilícita da reclamada em permitir que a empregada fosse tratada de forma desrespeitosa. Agravo de instrumento desprovido. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 20 .000,00 (VINTE MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA . Discute-se no caso o quantum indenizatório a ser arbitrado a título de dano moral. Na hipótese dos autos, cabe ao julgador arbitrar o montante indenizatório com base na própria moldura fática e probatória constante dos autos. Ressalta-se a necessidade de observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se adequar a indenização à gravidade do dano experimentado pela parte e às consequências daí advindas, nos termos do que estabelece o artigo 944 do Código Civil, atentando-se para a finalidade reparadora e pedagógica da indenização. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor da indenização por dano moral nesta instância recursal de natureza extraordinária. Entretanto, tem-se admitido essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos. Desse modo, em respeito ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro

da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que a quantia fixada a título de indenização por dano moral atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), não é desproporcional à extensão do dano e, portanto, não se revela exorbitante. Intactos, assim, os artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido . Danos Morais. assédio moral. Responsabilidade CIVIL da Real Empregadora por Ato Cometido por Empregado do Tomador de Serviços. CULPA DA REAL EMPREGADORA CONSTATADA. MATÉRIA FÁTICA. No caso, consignou o Regional que, apesar de o assédio moral sofrido pela reclamante ter sido cometido por superior hierárquico pertencente ao quadro funcional do tomador de serviços, está caracterizada a culpa da primeira reclamada, real empregadora da autora, pelos danos morais suportados. Isso porque " o conjunto probatório comprova, no mínimo, o descuido e a falta de atenção com esse dever contratual imputado ao empregador ", e " a Autora não tinha meios de se afastar dos atos de agressão, pois a empregadora, ora Recorrente, apesar de fornecer mão de obra para o segundo Réu, não disponibilizou meios de comunicação para os seus empregados, com a finalidade, por exemplo, de que estes pudessem apresentar queixas, reclamações e sugestões a respeito das condições de trabalho ". Destacou que " todas essas demandas e outras relacionadas a questões funcionais dos empregados da Recorrente eram concentrados e solucionados pela servidora do segundo Réu, Salete, a quem foi imputada à prática do assédio moral vertical ". Decidir de forma contrária, a fim de acolher a argumentação da reclamada de que não é culpada pelo assédio moral sofrido por sua empregada, pressupõe o revolvimento da valoração de matéria fático-probatória feita pelas esferas ordinárias, o que esbarra na restrição da Súmula nº 126 do TST, que obsta o conhecimento do recurso de revista. E ainda que não estivesse caracterizada a culpa da primeira reclamada, real empregadora da autora, não há dúvidas de que deve ser responsabilizada, de forma solidária, pela indenização por danos morais devida à reclamante, consoante os artigos 932, inciso III, e 942 do Código Civil e conforme posicionamento da iterativa, notória e atual jurisprudência do TST (precedentes). Logo, a primeira reclamada, real empregadora da reclamante, é a devedora principal pelo pagamento da indenização por danos morais devida à autora. Incólume, assim, o artigo 932, inciso II, do Código Civil, bem como superados os arestos colacionados a título de divergência jurisprudencial, pois o Regional decidiu em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST, nos termos da Súmula nº 333 do TST e do artigo 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido " (ARR-1189-57.2014.5.09.0095, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2019). Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>, acesso em 25/05/2020.

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Consistindo o assédio moral na violência ou tortura psicológica extrema à qual o trabalhador é submetido por um chefe ou mesmo por um colega de trabalho, incumbe ao demandante comprovar a existência dos elementos configuradores do dever de indenizar, eis que fatos constitutivos do seu direito (artigos 818 da CLT e 373, I, do Novo Código de Processo Civil). Não havendo provas das condutas abusivas alegadas no introito processual, afigura-se o necessário indeferimento do pleito de indenização por danos morais em virtude de assédio moral. Recurso da Reclamada que se dá provimento. PROCESSO nº 1000624-70.2017.5.02.0708 (RO), RECORRENTE: TAM LINHAS AEREAS S/A. RECORRIDO: WELLINGTON PEREIRA ROCHA, RELATOR: CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, 08/02/2018, disponível em <http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosEletronicosEmentados.jsp>, acesso em 25/05/2020.