

O Assédio Moral no Direito do Trabalho e a sua prova

Stefhany Pedroso Stein

Pós-graduanda em Direito Previdenciário/Trabalho, na Faculdade de Direito das Faculdades Integradas de Ourinhos/FIO/FEMM.

RESUMO

Neste trabalho pretende analisar o assédio moral no direito do trabalho que é uma agressão contra a dignidade humana e dos direitos de personalidade dos empregados que vem sendo muito discutido, devido a grande incidência no ambiente de trabalho. Não se pode deixar de estudar a respeito dessa agressão, dos requisitos para a sua configuração, da prova e sobre a fixação da indenização pelo dano causado ao empregador, e como isso é aplicado em nossa legislação. A princípio verifica-se que esse assédio moral está cada vez mais presente no ambiente do trabalho, devido a grande competitividade profissional. Os procedimentos utilizados para a realização desta pesquisa foram fundamentados em consultas ao acervo bibliográfico existente nas FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos, assim como bibliografia particular e fontes eletrônicas, basicamente a Internet.

Palavras-chave: Assédio Moral. Dignidade Humana. Direitos de Personalidade. Agressão. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This paper discusses bullying in employment law that is an assault against human dignity and rights of personality of employees that has been much discussed, due to the large impact on the workplace. You can not stop studying about this assault, the requirements for your configuration, the proof and the fixing of compensation for the damage caused to the employer, and how it is applied in our law. At first it appears that this bullying is increasingly present in the work environment due to large professional competitiveness. The procedures used for this research were based on queries to existing bibliographic in-WIRE Integrated Colleges of Ourimbah, and particularly literature and electronic sources, primarily the Internet.

Keywords: Moral harassment. Human Dignity. Personality rights. Aggression. Labor Law.

Sumário: 1. Introdução; 2. Conceito do Assédio Moral; 3. Requisitos para a configuração do Assédio Moral; 4. A prova do Assédio Moral; 5. Reparação do Dano: Fixação da indenização; 6. Considerações Finais; 7. Fontes; 8. Referências.

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho visa abordar um tema de muita relevância ao ramo do Direito do Trabalho, que hoje em dia, ainda é muito discutido pelos doutrinadores renomados e pelas jurisprudências.

O assédio moral, com o passar dos anos, vem sendo muito discutido, pois a concorrência profissional está cada dia mais competitiva, e por consequência acabam ocorrendo várias agressões morais e psicológicas no ambiente laboral.

Com o aprofundamento, verificaremos também que essa prática de abuso concretizadas por atitudes que denigram a imagem da vítima, tais como: condutas escritas, gestos, palavras que expõem o trabalhador a situações de constrangimentos, de humilhação, trazendo vários problemas tanto morais como psicológicos à vítima. Essas atitudes ferem não só as obrigações contratuais, mas também a pessoa do empregado no que se refere a sua capacidade profissional e pessoal, pois afeta sua auto-estima, produtividade, causando uma sensação de incapacidade, depressão, prejudicando no seu ganho e sustento da família, sendo que em alguns casos a vítima entra em depressão e pode ocasionar num desemprego ou até mesmo ao suicídio.

Sendo assim, o presente trabalho abordará o tema mostrando o conceito de Assédio Moral, as formas de caracterização, demonstrando que essa prática pode ser cometida pelo próprio empregador, chefe, encarregado, pelo colega de trabalho, ou ainda, praticados pelo próprio empregado contra os superiores hierárquicos, como se dá a prova para a área trabalhista e por consequência a reparação da vítima pelo agressor.

2. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral é um fenômeno presente no ambiente do trabalho em vários países e também com diferentes definições, da qual os estudos sobre o tema, mas conhecido como mobbing, começou a partir da década de 1980 pelas Nações Europeias.

Segundo, Sônia Mascaro Nascimento:

“A questão do assédio moral ganha corpo com as pesquisas do professor Heinz Leymann e sua escola, na Suécia, as quais começaram a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho. Do estudo das causas desses males psíquicos nasceu a elaboração do conceito de mobbing, de modo que este estudioso foi o verdadeiro fundador da pesquisa sobre o assédio moral, teorizando-o e obtendo o reconhecimento da comunidade internacional”. (2009, p. 17-18).

Com o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho, o professor Heinz Leymann começou a estudar sobre o Assédio Moral, da qual nasceu o conceito de mobbing.

Diante disso, alguns países têm definições e legislação própria acerca do assunto, da qual veremos a seguir.

Sobre esse assunto, leciona Maria Aparecida Alkimin (2011, p. 40-41):

Na Itália, a denominação adotada é mobbing, como sinônimo de violência silenciosa, acontecida na esfera psíquica do outro, sendo na região de Lazio, aprovada a Lei 16, de 11.07.2012, que tem por objetivo “*prevenir e combater o fenômeno **mobbing** no local de trabalho*”, na qual são indicadas as finalidades e definição de mobbing, além de estabelecer medidas de prevenção e informação. No Parlamento Italiano há inúmeros projetos e propostas de lei disciplinando o mobbing como delito e estabelecendo a repressão penal.

O art. 2.087 do Código Civil Italiano garante, de forma concreta, a tutela antimobbing defendendo a personalidade moral do empregado, a qual abrange a garantia aos direitos de personalidade e dignidade, além da integridade física e psíquica do trabalhador, obrigando o empregador a garantir um meio ambiente sadio e livre de constrangimentos e humilhações.

Podemos concluir, que na Itália, o Assédio Moral denominado como mobbing já é previsto em lei, que tem como objetivo defender a personalidade do empregado, garantindo-lhe direitos de personalidade e dignidade, inclusive obrigando o empregador a garantir um meio ambiente sadio e sem constrangimentos e humilhações. E ainda, existindo também projetos de lei para que considere esse abuso como crime no âmbito penal.

Em Portugal, esse abuso é regulamentado por lei. E de acordo com Sônia Mascaro Nascimento:

[...] o assédio moral é definido como todo comportamento indesejado relacionado à ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical e praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do art. 24, item 2, combinado com o art. 23, item I, do Código do Trabalho. (2009, p. 19)

Nesse sentido, no ordenamento jurídico português, verifica-se que o assédio moral é todo comportamento degradante praticado contra o empregado ou aquele candidato ao trabalho com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa e o ambiente de trabalho.

Na França, o Assédio Moral é definido no Código de Trabalho, nos artigos L 1152-1 e L 1152-2, da qual se aplica a empregados e empregadores da iniciativa privada quanto aos empregados públicos:

O assédio moral é definido como conduta repetida que tem por objetivo ou como consequência uma degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental ou de comprometer o seu futuro profissional.

[...] nenhum empregado poderá ser punido, despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, qualificação profissional, promoção ou renovação de contrato por ter sofrido ou por ter-se recusado a sofrer atos repetidos de assédio moral ou por ter testemunhado ou relatado tais fatos. (NASCIMENTO, p. 18)

Nas leis francesas verificamos que o assédio moral significa uma conduta repetida que tem por objetivo degradar as condições de trabalho atentando-se também contra a dignidade do empregado, a saúde física ou mental e de até mesmo comprometer o futuro profissional da vítima. E ainda, assegura que o profissional que se recusa a sofrer atos repetidos de assédio moral tenha o seu

emprego garantindo, não podendo ser dispensado, punido e ser objeto de medida discriminatória.

Já no Direito Brasileiro, tal prática ainda não tem previsão específica, mas alguns doutrinadores renomados já abordam sobre esse tema, trazendo uma conceituação sobre o significado desse tema de tanta relevância no mundo jurídica que a cada dia fica mais evidenciado nas relações de emprego.

Dessa forma, de acordo com Hádassa Ferreira (2004, p. 37):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônica, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

O Assédio Moral está cada vez mais evidente no campo do direito do trabalho, pois é na relação de emprego que existe a subordinação, motivo este que muitas vezes ocorre porque a parte mais fraca dessa relação é o empregado, e é um indivíduo que necessita do labor para suportar o próprio sustento e de sua família. Sendo assim, o empregado acaba sofrendo agressões que acaba ocasionado agressões morais e psicológicas.

E ainda para Maria Aparecida Alkimin (2011, p. 37-38):

Diante disso, podemos afirmar que a relevância jurídica do assédio moral é cristalina, pois essa prática contamina o ambiente de trabalho, violando a garantia constitucional de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, além de agredir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo seus atributos pessoais, tais como, imagem, saúde, liberdade, intimidade, honra e boa fama, ingressando na seara do dano moral; enfim, concluímos que o assédio moral viola direitos e garantias fundamentais, tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional (CF/88, art. 5º, inc. X).

Verifica-se que o Assédio Moral viola a Constituição Federal, da qual prevê que o ambiente de trabalho deve ser sadio e equilibrado, e que essa prática de abuso contamina não só a vítima mas também o ambiente do trabalho e principalmente agride a dignidade da pessoa humano.

Segundo os ensinamentos de Marie-France Hirigoyen:

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

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos

microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão. Este fenômeno, no início, pode ser comparado com o sentimento de insegurança existente nos bairros, resumido no termo “incivilidade”. Com a continuação sistemática, todas as pessoas visadas se sentem profundamente atingidas. (2009, p. 17).

Afirma-se portanto, que a agressões morais isoladas que o empregado sofre no ambiente do trabalho não são graves, mas aquelas agressões que a vítima sofre de forma repetitiva, contra a dignidade ou integridade psíquica ou até mesmo física, que ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, são consideradas graves, que se podem definir como assédio moral.

E segundo os entendimentos jurisprudências:

ASSÉDIO MORAL. Configura-se assédio moral no trabalho quando o empregado é exposto reiteradamente, pelo empregador, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada laboral, a provocarem no empregado sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização. (TRT-4 - RO: 00000254620125040522 RS 0000025-46.2012.5.04.0522, Relator: LEONARDO MEURER BRASIL, Data de Julgamento: 04/04/2013, 2ª Vara do Trabalho de Erechim).

ASSÉDIO MORAL. SUBMISSÃO A CONDIÇÕES DE ISOLAMENTO E ÓCIO NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral no trabalho consiste na exposição do trabalhador, durante a sua jornada de trabalho, a situações vexatórias, humilhantes, ou qualquer outro meio que cause violência psicológica, de forma sistemática e freqüente, acarretando a marginalização do empregado em seu ambiente de trabalho e comprometendo a sua estabilidade emocional, de modo a induzi-lo, muitas vezes, a deixar o emprego. (TRT-15 - RO: 29710 SP 029710/2008, Relator: LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS, Data de Publicação: 06/06/2008).

Verifica-se que nos entendimentos jurisprudenciais, o assédio moral é a conduta praticada contra a vítima a fim de agredir de forma moral e psicológica, de forma a induzi-lo a abandonar o emprego.

No Brasil, a primeira iniciativa de lei prevendo sobre o Assédio Moral, foi a criada pelo Município de Iracemápolis, Estado de São Paulo, que editou a Lei 1.163/00, que dispõe:

Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I – advertência;

II – Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III – Demissão.

Parágrafo único. Para fins do Disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo

tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidades para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Para a Lei 1.163/00, considera assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja a auto-estima e a segurança da vítima, ou seja, de qualquer tipo de retaliação que faça com que o empregado assediado duvide de sua própria capacidade laborativa e pessoal.

3. REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Verifica-se que para caracterizar a prática do Assédio Moral, se faz necessário preencher alguns requisitos, caso contrário, será considerada uma agressão normal contra o empregado.

Diante disso, algumas jurisprudências dispõem:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. É necessária, à configuração do assédio moral no trabalho, a prática reiterada do comportamento agressivo, pretendendo a eliminação do conflito com o afastamento do empregado. (...) (TRT-4 - RO: 896004120095040661 RS 0089600-41.2009.5.04.0661, Relator: GEORGE ACHUTTI, Data de Julgamento: 07/12/2011, 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo)

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. NAO CARACTERIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONDUTA ABUSIVA DO EMPREGADOR. Não demonstrando o obreiro ter sido vítima de conduta abusiva do empregador, consubstanciada em gestos, palavras, comportamentos ou outras atitudes que atentassem contra sua dignidade ou integridade psíquica ou física, degradando deliberadamente as condições do ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego, não há que se falar em assédio moral no trabalho. Sentença que se mantém. (TRT-14 - RO: 20320094011400 RO 00203.2009.401.14.00, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO, Data de Julgamento: 26/08/2009, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0159, de 27/08/2009)

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (TRT-2 - RO: 9180620125020 SP 00009180620125020421 A28, Relator: RICARDO APOSTÓLICO SILVA, Data de Julgamento: 01/10/2013, 6ª TURMA, Data de Publicação: 16/10/2013)

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral no trabalho é espécie do gênero dano moral, sendo também instituto conhecido como hostilização ou assédio psicológico no trabalho. Configura-se quando o empregado é exposto, pelo empregador, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada laboral, a provocarem no empregado sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização. Recurso da reclamante desprovido. (...) (TRT-4 - RO: 0 RS 1083600-14.2009.5.04.0271, Relator: LEONARDO MEURER BRASIL, Data de Julgamento: 20/10/2011, Vara do Trabalho de Osório)

DANO MORAL. CÂNTICO MOTIVACIONAL. CONDUTA DO EMPREGADOR QUE EXTRAPOLA A RAZOABILIDADE. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO. Fica caracterizado o assédio moral no trabalho sempre que os atos praticados contra a dignidade e a personalidade do empregado sejam recorrentes e sistemáticos (atos contínuos) objetivem atingir a moral do trabalhador, ameaçando a sua permanência no emprego, comprometendo o ambiente de trabalho como um todo. Comprovado nos autos que a empresa possui hino motivacional e que sua entoação e o modo de fazê-lo é obrigatório em ordem que ultrapassa os limites da razoabilidade, é devida a reparação por dano moral. 2. JUSTIÇA GRATUITA. Tendo sido satisfeitos os requisitos legais, correto o julgado de origem que deferiu ao trabalhador as benesses da Justiça gratuita. 3. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT-10 - RO: 893201201910005 DF 00893-2012-019-10-00-5 RO, Relator: Desembargador Brasileiro Santos Ramos, Data de Julgamento: 09/10/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2013 no DEJT)

Conclui-se, portanto, para a configuração do Assédio Moral, há necessidade da prática reiterada de agressões contra o empregado, quando é exposto, pelo empregador, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada laboral, a provocarem no empregado sentimento de humilhação, de incapacidade, ocasionando transtornos morais e psicológicos.

A autora Maria Aparecida Alkimin, considera:

Para que a conduta degradante e humilhante se caracterize como assédio moral, casuisticamente, não se pode apresentar como fato isolado, portanto, o comportamento, gestos, palavras e atos direcionados contra o assediado e que visam desestabilizá-lo afetando a dignidade e direitos a personalidade, devem ser praticados de forma reiterada e sistemática, ou seja, como uma certa frequência.

Logo, não caracteriza o assédio moral um conflito temporal no ambiente de trabalho, tão menos uma agressão pontual partida do superior hierárquico ou colega de serviço, posto que, no conflito, há interesses contrapostos, preponderando o binômio ataque-resistência, nada impedindo que pela repetição, uma das partes ceda e passe a ser vítima do assédio moral; ao passo que no caso da agressão pontual, esta esgota-se em si mesma, não implicando perseguição ou discriminação na relação de trabalho. (ALKIMIN, 2011, p. 51)

Dessa forma, se a conduta degradante e humilhante for praticada de forma isolada, e que não seja de forma reiterada e sistemática, não ficará configurada o assédio moral, nem mesmo a

agressão pontual realizada pelo superior hierárquico ou colega de serviço, pelo fato que na relação de emprego existe a subordinação, mas o empregador abusar desse poder.

Ainda lecionando sobre o assunto:

A conduta que caracteriza o assédio moral deve ser consciente, ou seja, como espécie do gênero ato ilícito, deve ser intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente do trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima.

Pode ocorrer que o sujeito ativo do assédio moral pratique a conduta assediante sem ter noção de seus efeitos ou intenção de afetar o trabalhador no aspecto pessoal (integridade e intimidade), entretanto, ante a consciência da conduta, os resultados danosos devem ser previsíveis, ou seja, uma pessoa prudente e de discernimento tem a possibilidade de prever ou antever o resultado. (ALKIMIN, 2011, p. 53)

Percebe-se que, o fato do assediador não ter a intenção de praticar o ato, isso não o exime de suas responsabilidades, pois a consequência da prática do assédio moral deve ser previsível e que qualquer pessoa tem o discernimento de prever que as práticas reiteradas de agressões podem ocasionar vários problemas à vítima.

Em se tratando do ordenamento jurídico trabalhista, a praticada do Assédio Moral, acaba por violar os deveres contratuais, que por consequência pode ensejar até o término do contrato trabalhista do empregado (vítima) com o empregador (agressor), conforme preceitua Maria Aparecida Alkimin:

No caso do ordenamento jurídico trabalhista, o assédio moral se caracteriza como sendo o violador dos deveres contratuais, violando o assediador o dever de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, caracterizando, no caso do empregador, infração a dever genérico e contratual, havendo respaldo jurídico e legal para o empregado, vítima do assédio moral, rescindir o contrato de trabalho com base na rescisão indireta, sem prejuízo da reparação do dano moral e material, que assumem conotação civilista. (2011, p. 51).

Portanto, se uma vez praticado o Assédio Moral contra o empregado, seu contrato de trabalho com o empregador, pois ser rescindindo sem qualquer prejuízo de reparação do dano moral e material, visto que tal prática tem respaldo jurídico.

4. A PROVA DO ASSÉDIO MORAL

A questão da prova no Assédio Moral é muito discutida pelos doutrinadores e pelas jurisprudências, devido que esse assunto é de extrema importância, uma vez que, envolve o direito personalíssimo do ofendido e a dificuldade de provar os danos sofridos, pois atinge a esfera íntima e

subjativa, ou seja, trata-se dos sentimentos do indivíduo.

Para Sônia Mascaro Nascimento *apud* Vicente Grego Filho:

“a prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém (...) A finalidade da prova é o convencimento do juiz, que é seu destinatário (...) não se busca a certeza absoluta, a qual, aliás, é impossível, mas a certeza relativa suficiente na convicção do magistrado”. (2009, p. 154)

Observa-se, que a prova deve existir para que traga os fatos do ocorrido mais próximo da realidade e dessa forma o magistrado terá elementos para poder julgar de forma mais justa possível, e a prova para a reparação do dano causado pelo Assédio Moral não é diferente, o magistrado precisa de elementos comprobatórios para evitar o cometimento de injustiças e até mesmo o enriquecimento ilícito.

No entender de Maria Aparecida Alkimin:

Para efeito de responsabilização civil e efetiva reparação do dano moral, a celeuma será instaurada em torno da prova do assédio moral e efetivo dano ao empregado, tendo em vista que a agressão proveniente do assédio moral é oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima, ou seja, “atinge a personalidade e a dignidade do empregado; não se mostra visível como uma chaga ou uma lesão física e concreto no corpo da pessoa, pois a lesão se dá pela dor moral”, somente despertando a consciência do empregado quando os efeitos maléficos já estão instalados.

Cabe salientar, que a reparação do dano moral, será instaurada em torno da prova do assédio moral e o efetivo dano ao empregado, pois a agressão não é visível, mas atinge a personalidade e a dignidade do empregado, e que podem ocasionar prejuízos à profissionalização, transtornos na vida, na saúde física e psíquica da vítima.

Para que o dano causado seja reparado, não é necessário provar a dor, o sofrimento e perturbação interior que vítima sofreu, sendo a prova direta, para os doutrinadores e jurisprudências, é presumida, sendo assim dispensada, mas utilizam-se da prova indireta:

De fato, não se pode ignorar os prejuízos concretos e externos na vida da vítima, pois reflete no pessoal, social, familiar e profissional, cujo sofrimento moral provoca reações orgânicas e psíquicas, como, por exemplo, stress, ansiedade, depressão, distúrbio do sono e alimentar, medo, angústia etc.; cujos efeitos concretos podem ser aferidos ou apreciados através da prova indireta, como a presunção, indícios, quando a vítima não detém o meio de prova direto e lícito.

Já no caso do dano físico e psíquico, a prova pericial é o meio direto e eficiente de provar o dano mora. Aliás, o Código Civil admite como meios de prova do fato jurídico: a confissão, o documento, a testemunha, a presunção e a perícia (CC, art. 212). (ALKIMIN, 2011, p. 113)

O fato do dano ocasionado pelo Assédio Moral, não ter como provar, pois a dor ocasionada

no empregado é geralmente uma dor mental, relacionados aos sentimentos negativos que o indivíduo passa a sentir de si mesmo, não podemos deixar essa conduta de agressão em pune, por esses motivos, podem ser provados de forma indireta, através de indícios, de testemunhas. Mas se ocasionar um dano físico e psíquico, utilizam-se da prova pericial para provar tal conduta.

De acordo com os entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - MATÉRIA FÁTICA. Note-se que a reclamada não afasta a ocorrência do dano, tampouco dos fatos noticiados nos autos como decorrentes do assédio moral. Por outro lado, a Corte de origem elucidou vários fatos que corroboram a conclusão de que o autor sofreu dano na sua personalidade, restou demonstrado pela prova oral que o autor era submetido a ambiente de trabalho estressante e que sofria pressões por parte da empregadora, em termos que ultrapassam o que se considera razoável, no legítimo exercício do poder diretivo do empregador. Além de ter sofrido o assédio denominado -geladeira-, ficando sem atividades no trabalho (Súmula nº 126 desta Corte). Agravo de instrumento a que se nega provimento.(TST - AIRR: 954200442008509 954200-44.2008.5.09.0011, Relator: Valdir Florindo, Data de Julgamento: 30/10/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. O exame da tese recursal, no sentido de que não houve atenção à razoabilidade entre o dano e o ato ilícito, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas . Agravo de instrumento a que se nega provimento . JULGAMENTO EXTRA PETITA. TUTELA ESPECÍFICA. DETERMINAÇÃO DE OFÍCIO PELO MAGISTRADO. ASTREINTES. A determinação contida na sentença, mantida pelo Tribunal Regional, e a cominação de multa diária em caso de seu descumprimento encontram amparo no artigo 461 do CPC e podem ser estipuladas de ofício pelo julgador, não havendo que se falar em julgamento extra petita. Na essência, trata-se de uma das mais importantes normas do sistema processual brasileiro por meio da qual se objetiva alcançar a efetividade da decisão judicial e materializa o direito fundamental à tutela efetiva, reconhecido pela moderna doutrina especializada, como destaca Athos Gusmão Carneiro, com apoio em Ada Pellegrini Grinover, para quem representa - uma das maiores conquistas do novo processo civil brasileiro- (Da antecipação da tutela. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 66). Decorrente de uma das muitas reformas pelas quais passou o Código de Processo Civil no final do século passado, a regra instituída no § 5º do citado dispositivo constitui, na lição de Luiz Guilherme Marinoni, citado por Fred Didier Jr., - cláusula geral executiva- por meio da qual se outorga ao magistrado poderes para, - à luz do caso concreto, valer-se de providência que entender necessária à efetivação da decisão judicial-, com a finalidade de, ainda segundo o mesmo autor, -municar o magistrado para que possa dar efetividade às suas decisões-. (DIDIER Jr., Fredie, et al. Curso de processo civil. v. 5. 14ª ed. Salvador: Podivm, 2014. p. 437). É um verdadeiro - cheque em branco- que se atribui ao magistrado para, diante do caso concreto, determinar quaisquer providências que, a seu juízo, possibilitem à decisão judicial produzir efeitos para além do mundo dos autos e alcance a vida real, o mundo dos fatos, portanto, pois, como afirma Luís Roberto Barroso (BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 305), - Efetividade significa a realização do Direito, a

atuação prática da norma, fazendo prevalecer no mundo dos valores os valores e interesses por ela tutelados. Simboliza, portanto, a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever-ser normativo e o ser da realidade social. No caso dos autos, a conclusão do Tribunal está embasada eminentemente na prova oral, o que levou à conclusão de que ficou comprovada a existência de conduta causadora de danos emocionais ao reclamante, apta a caracterizar o alegado assédio moral, evidenciada em agressões praticadas pelo gerente geral da loja, representadas por condições de trabalho eram indignas, mormente pelas reiteradas humilhações às quais eram submetidos os empregados do setor em que o reclamante trabalhava, praticadas pelo gerente geral da loja, que os tratava de maneira desonrosa, com desrespeito, xingamentos e inclusive com palavras de baixo calão. A revisão dessas premissas importa em alteração do quadro fático, com obstáculo na Súmula nº 126 deste Tribunal. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 1371008520095150083, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 04/06/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2014)

De acordo com o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho:

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. RECONHECIMENTO. IMPOSSIBILIDADE. NÃO COMPROVAÇÃO. 1.- Convencionou-se chamar de assédio moral o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções, usualmente quando há relação hierárquica, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho. 2.- A prova colhida é muito contundente no sentido de que o autor é um servidor problemático, que dorme em serviço, que se ausenta do setor sem comunicação ao superior, que não aceita receber ordens e que tumultua o setor no qual está lotado, razão pela qual a não atribuição de atividades não configura o assédio moral. 3.- O direito de indenização por assédio moral cometido contra servidor somente pode ser reconhecido quando houver prova efetiva da ocorrência do dano e da ofensa, que não estão comprovados no processo em tela. (TRF-4 - AC: 217862120054047100 RS 0021786-21.2005.404.7100, Relator: MARIA LÚCIA LUZ LEIRIA, Data de Julgamento: 13/04/2010, TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: D.E. 12/05/2010)

Dano Moral, Assédio sexual. O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente (Luiz de Pinho Pedreira da Silva). Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais têm levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente, não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta que corrobore as assertivas da reclamante razão pela qual se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar. Recurso ordinário a que se nega provimento.”(TRT, 3ª. Reg., 3ª. T., RO 8051/98, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, DJMG; 26/06/99, pág. 08)

Conclui-se, que a prova do assédio moral, é muito difícil de comprová-la, sendo dessa forma

a vítima é prejudicada na produção de prova, diante disso, o juiz deve agir de forma mais humana e sensível, para que não cometa nenhuma injustiça na hora da decisão.

É permitido também em alguns casos a gravação de conversas gravados por uns dos envolvidos, sendo considerada uma prova lícita e de suma importância, pois poderia esclarecer se realmente houve ou não o assédio moral, sendo esse entendimento já é pacificado pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ), assim como também é permitido as provas documentais quando as ofensas ocorrem de forma escrita por meio de jornais, revistas, boletins, circulares e por mensagens eletrônicas.

Vale ressaltar, que de acordo com os artigos 818 da CLT e artigo 333, inc. I do CPC, o dever de provar se houve realmente o assédio moral é a pessoa que alega que sofreu, ou seja, a vítima deverá provar que foi assediado moralmente, mas caso, o juiz se da presunção como meio de prova, poderá inverter o ônus de prova, da qual passará a obrigação de provar que não houve o abuso será do suposto agressor, como preceitua Maria Aparecida Alkimin:

Portanto, salvo melhor entendimento, a prova do dano moral, inclusive no caso do assédio moral, não deve se sujeitar à disciplina geral em matéria de prova, no sentido de que o encargo probatório deve ser transferido àquele que invoca a tutela jurisdicional e deduz a pretensão ressarcitória, sob alegação de ter sofrido dano moral (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, inc. I), ante a dificuldade de se exteriorizar o sofrimento íntimo, moral e interno.

Por outro lado, o juiz, valendo-se de sua persuasão racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência da dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de existência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova. (2011, p. 114)

Dessa forma, a inversão do ônus da prova é perfeitamente possível, uma vez que, o juiz se valendo da presunção como meio de prova e da sua persuasão racional, dessa forma se ocorrer a inversão, o empregador deverá provar que não praticou a conduta e também da inexistência do nexo de causalidade.

5. REPARAÇÃO DO DANO: FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

Assim como a prova do assédio moral é difícil, a sua reparação também se torna difícil, uma vez que esse abuso atinge não somente a dignidade humana do empregado como também a sua personalidade moral, assim como sua vida profissional, social, familiar, além da integridade física e psíquica que pode gerar várias consequências, inclusive o suicídio desse trabalhador.

Por esse motivo, esse assunto é bem discutido pela doutrina e pela jurisprudência, pois no nosso ordenamento, não tem regulação dos critérios para ser utilizados para o arbitramento das indenizações, da qual a responsabilidade para avaliar a situação e fixar os valores são exclusivamente dos juízes.

Mas os doutrinadores e as jurisprudências para orientar os juiz nessa difícil tarefa, utiliza-se

da Lei de Imprensa (Lei n. 5.250/67) e do Código Brasileiro de Telecomunicações para servir como parâmetros para possível aplicação, conforme descreve as leis, a autora Sônia Mascaro Nascimento:

A Lei de Imprensa traz, em seu art. 53, aspectos norteadores que podem auxiliar no valor indenizatório das ações, sejam elas de natureza cível ou trabalhista, quais sejam: “I – a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido; II – A intensidade do dolo ou o grau da culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação; III – a retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação penal ou cível, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação, nos prazos previstos na lei e independentemente de intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido”.

No mesmo sentido, o Código Brasileiro de Telecomunicações previa em seu art. 84: “Na estimação do dano moral, o Juiz terá em conta, notadamente, a posição social ou política do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e repercussão da ofensa”. O dispositivo previa ainda valores mínimos e máximos para a fixação dos valores, bem como levava em consideração para atenuação da condenação a retratação do ofensor. (2009, p. 163-164)

Como se observa, que os critérios objetivos para a fixação de indenização decorrido de assédio moral, estão restringidos à Lei de Imprensa e o Código Brasileiro de Telecomunicações, da qual podem auxiliar os magistrados na hora da decisão, não se esquecendo também dos critérios subjetivos das indenizações.

E ainda para autora Sônia Mascaro Nascimento:

Maurício Godinho Delgado divide os critérios orientadores para a valoração do dano moral em cinco vertentes, quais sejam, (i) com relação ao ato ofensivo; (ii) relação do ato ofensivo com a comunidade; (iii) com relação à pessoa do ofendido; (iv) com relação à pessoa do ofensor; e (v) existência ou não de retratação espontânea. (2009, p. 164)

Conforme descrito acima, na hora de fazer o arbitramento da indenização devem ser observados várias vertentes, para que o arbitramento não seja muito exorbitante ou muito infamo, uma vez que a indenização tem que ser justo e reparador.

E pelo entendimento do Tribunal Regional do Trabalho:

EMENTA - ASSÉDIO MORAL - LESÃO ÍNTIMA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS O assédio moral no trabalho ocorre quando uma pessoa, ou um grupo de pessoas, exerce violência psicológica sobre um colega de modo premeditado, sistemático e frequente, subordinado ou não, durante tempo prolongado. O escopo é comprometer o equilíbrio emocional do trabalhador, degradante da convivência laboral e ofensiva à dignidade. Devidamente

configurada a situação relatada, a indenização por danos morais deve ser confirmada em quantia compatível com a gravidade constatada.(TRT-3 - RO: 02033201101503008 0002033-26.2011.5.03.0015, Relator: Emilia Facchini, Terceira Turma, Data de Publicação: 21/01/2013 18/01/2013. DEJT. Página 559. Boletim: Não.)

Em decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho, verifica-se que tem se entendido para a fixação de indenização por Assédio Moral, se confirmada a agressão, o valor fixado deverá ser compatível com a gravidade do dano causado à vítima, no caso, o empregado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que o Assédio Moral, hoje em dia, é um tema muito discutido pelos doutrinadores e pelas jurisprudências do ordenamento jurídico brasileiro, por tal motivo, esse artigo foi desenvolvido para compreender melhor esse fenômeno que está muito presente no dia-a-dia de muitas pessoas, principalmente nas relações de emprego.

Verificamos que esse abuso também já ocorre em outros países, da qual já existe legislação específica tratando sobre esse assunto. Mas no ordenamento jurídico brasileiro, ainda não tem legislação específica, da qual a avaliação e a fixação de possível indenização fica exclusivamente ao poder discricionário do julgador.

Vale ressaltar, que o Assédio Moral é considerado uma agressão contra a dignidade da pessoa humana do trabalhador, aos direitos de personalidade, à saúde do empregado, seu convívio familiar e social, além de acarretar transtornos morais e psíquicos, como depressão, sentimento de inferioridade, incapacidade, desemprego e dependendo da gravidade pode ocorrer até casos de suicídio.

Esse fenômeno está cada vez mais presente nas relações de trabalho, devido à concorrência profissional que está cada dia mais competitiva, dessa forma, o ambiente de trabalho perde a característica de um ambiente sadio, livre de constrangimentos e humilhações, sendo que muitas das vezes as agressões partem do superior hierárquico que abusam do poder que tem para humilhar e agredir seus subordinados.

Essa prática realizada pelos superiores hierárquicos é vedada, sendo que nas relações de trabalho devem ser garantidas condições mínimas de trabalho ao empregado, como também deve ser preservada sua dignidade humana.

Para caracterizar o Assédio Moral, a prática da conduta assediante deve ser de forma reiterada, sistemática e com frequência, afetando os princípios morais e psicológicos do empregado, não importando se o agressor não teve a intenção de praticar o ato, pois a consequência do assédio moral deve ser previsível e a pessoa deve ter consciência que aquela prática pode trazer vários problemas à vítima.

No Direito do Trabalho, em regra, a prova de imputação de qualquer ofensa, é de responsabilidade da vítima provar o ato praticado pelo agressor, e isso não é diferente quando se trata de dano moral decorrente de assédio moral, mas também é visível que esse tipo de prova é a mais difícil, pois se trata de agressão à personalidade e à dignidade humana do empregado, relacionados muito das vezes às questões que envolvam sentimento, um dano esse que não é visível, sendo impossível mensurar a intensidade do dano sofrido, diferentemente do dano material.

Ainda, a respeito das provas de dano moral decorrente de assédio moral, os doutrinadores e

as jurisprudências tem admitido provas através de relatos de testemunhas, provas documentais e até mesmo a gravação de conversas, não considerado uma violação do sigilo telefônico se um dos interlocutores é quem grava sua própria conversa.

Nesse sentido, o juiz, baseando no seu poder de livre convencimento e da presunção como meio de prova, pode presumir a existência da dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, o sentimento de incapacidade, inferioridade, poderá impor a inversão do ônus de prova, passando a responsabilidade de provar a inexistência de conduta agressiva será o suposto assediante.

Conclui-se, portanto, que o assédio moral tem se tornado um tema de muita relevância e de muita importância, pois se trata de uma agressão contra a dignidade humana do empregado e do direito de personalidade, e a cada vez esse abuso vem crescendo, gerando um grande impacto no ambiente de trabalho, por esse motivo, os estudos de grande fenômeno que vivemos hoje precisa continuar, e principalmente, os legisladores precisam tomar providências e criar leis para combater esse abuso.

7. FONTES

BARBOSA, Tiago Henrique Gomes Da Silva. **Assédio Moral No Ambiente do Trabalho**. Disponível em: < http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=6980>. Acesso em: 05 agos. 2014.

IRACEMÁPOLIS. Lei **municipal n. 1.163/2000**. Disponível em: <<http://www.assedio-moral.org/site/legisla/Spiracemapolis.php>>. Acesso em: 10 agos. 2014.

LEAL, Macela Nunes. **Assédio moral: uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6160> Acesso em: 05 agos. 2014.

SOUZA, Mário Jorge Rocha de. **Assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: < http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=10410>. Acesso em: 03 agos. 2014.

VIOLA, Giovana Antonieta Moreira. **O ônus da prova no Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11810>. Acesso em: 03 agos. 2014.

JusBrasil <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+trabalho>>. Acesso em: 11 agos. 2014.

8. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de Trabalho**. 3ª reimpressão. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no Direito do Trabalho comparado**. REVISTA LTr, 1998

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas/SP.

Russell, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kruhner. 2^a. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34 ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TEIXEIRA, João Luís Vieira Teixeira. **O Assédio Moral no trabalho**. 2^a ed. São Paulo: LTr, 2013.