

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

**DIREITOS FUNDAMENTAIS E ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM
PERSPECTIVA**

**FUNDAMENTAL RIGHTS AND MORAL HASSMENT IN EMPLOYMENT
RELATIONS: THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY IN PERSPECTIVE**

Tarcisio Henrique Santana Lima Queiroz Oliveira ¹

Lucas Cintra Elias ²

Maria Claudia Santana Lima De Oliveira ³

Resumo

Devido aos avanços tecnológicos e ao desenfreado aumento da competitividade nos ambientes corporativos, somados ao laxismo organizacional de empresas que não levam em conta o fator humano, as relações de trabalho têm se tornado cada vez mais flexíveis e precarizadas, situação que contribui para o surgimento de uma nova forma de dano moral oriundo das relações de emprego: o assédio moral. A partir desse cenário, e através do método dedutivo bibliográfico, o presente artigo propõe discorrer sobre o tema percorrendo-se, preliminar e brevemente, sobre o assédio moral como violador dos direitos fundamentais do indivíduo. Na sequência, apresentam-se as definições formuladas por estudiosos da temática, bem como os elementos, as modalidades e os danos decorrentes de assédio moral no trabalho. Parte-se, daí, para a reflexão sobre a responsabilidade civil do empregador diante dos problemas de relacionamento dentro do ambiente organizacional que vertem em assédio moral. Ao se analisar o fenômeno, fica claro que a medida imprescindível para o seu combate deve partir dos atores sociais que interagem com o mundo do trabalho, a partir da adoção de posturas e programas que privilegiem o respeito à dignidade humana.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, Relação de trabalho, Assédio moral, Responsabilidade civil, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

Due to technological advances and the accelerated increase in competitiveness in enterprise environments, in addition to organizational laxity of companies that do not take into account the human factor, the labor relations have become increasingly flexible and precarious,

¹ Mestando em Direito pela Faculdade de Direito de Franca - FDF. Pós-Graduado em Ciências Criminais pela PUC - Minas; Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Franca.

² Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito de Franca. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho e em Processo Civil pela Faculdade de Direito de Franca.

³ Docente da disciplina de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade de Direito de Franca. Doutoranda em Direito pela FADISP.

situation that contributes to the emergence of a new form of moral damages arising from labor relations: the mobbing. From this scenario, and supported in the deductive-bibliographic method, this work proposes discuss the theme running through, preliminarily and briefly, on the advent of labor law and about mobbing as a violator of the fundamental rights of the individual. Following, we present the definitions formulated by researchers about the theme, as well as the elements, modalities and damage resulting from mobbing. Then we reflect on the civil liability of employer for relationship problems within the organizational environment that result in mobbing. When we analyse the phenomenon, it is clear that the essential measure to combat it must to be from the social actors that interact with the world of work, from the adoption of positions and programs that emphasize respect for human dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Employment relationship, Workplace harassment, Civil liability, Human dignity

INTRODUÇÃO

O arraigado e contemporâneo sistema de exploração capitalista têm atuado como significativo propulsor da precarização das relações trabalhistas, pois, em razão do excessivo nível de competitividade global aos quais as empresas estão atreladas, cria-se um ambiente naturalmente perverso, desleal e danosamente explorador, iniquidades que além de repercutirem no ambiente de trabalho, majoram as desigualdades sociais.

Esse cenário de crescente e global inconsistência e instabilidade nos ambientes organizacionais dão ensejo à prática de condutas abusivas entre superiores hierárquicos e seus subordinados, bem como entre colegas do mesmo nível hierárquico, vale dizer, favorece o surgimento do assédio moral nas relações de emprego, provocando males físicos e psíquicos com danos muitas vezes irreversíveis para a saúde do trabalhador e sua qualidade de vida.

Feito isso, apresenta-se, assim, o assédio moral como violador dos direitos fundamentais do indivíduo previstos constitucionalmente, com observação à farta tutela no ordenamento jurídico brasileiro, com *status* de norma constitucional, que inibe a prática de assédio moral nas relações de trabalho.

Importante, pois, a discussão sobre o tema, que se afigura complexo, como acena ser o assédio moral, ensejador de numerosas divergências, notadamente no âmbito do direito do trabalho.

Nessa conjuntura, o objetivo do presente estudo é discorrer sobre o assédio moral nas relações de trabalho, demonstrando preocupação com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas e vitimadas, bem como demonstrar as implicações do assédio moral no meio ambiente de trabalho, inclusive no que tange a responsabilidade civil do empregador, levando-se em consideração a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como preceitos fundamentais, esculpido na Carta Magna.

Assim, para o alcance dos objetivos propostos, procurou-se organizar o presente artigo de forma a inicialmente, traçar uma visão panorâmica acerca do tema, e posteriormente passar para um estudo mais estreito e específico.

Pretende-se utilizar em tal estudo as seguintes metodologias: dedutiva, que parte da compreensão da regra geral para então compreender casos específicos; bibliográfica, consistente na exposição dos pensamentos de autores que possuem obras publicadas acerca do tema e, por fim, jurisprudencial, com a análise de julgados referentes ao tema.

Almeja-se, à vista disso, que esse estudo sirva como meio de conscientização e de estímulo para a reflexão sobre seu objeto, qual seja, o assédio moral nas relações de emprego, especialmente para que os diferentes atores sociais que interagem com o mundo corporativo saibam identificar e inibir as ações que caracterizam a prática danosa no ambiente organizacional e, a partir da conscientização sobre a importância da matéria, adotem programas que privilegiem o respeito à dignidade humana, contribuindo para a criação de um ambiente saudável e produtivo.

1. O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLADOR DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Apesar de não haver, no Brasil, legislação específica que regule o assédio moral nas relações de emprego, ressalvadas as legislações estaduais e municipais no âmbito da Administração Pública, há ampla tutela no ordenamento jurídico brasileiro que inibe esse mal, pois as práticas danosas, quando identificadas, são passíveis de punição, uma vez que ferem direitos fundamentais previstos constitucionalmente.

De acordo com Bulos (2009, p. 438), os direitos fundamentais englobam normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos que, sendo inerentes à soberania popular, asseguram uma convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de crença, raça, origem, cor, condição econômica ou status social. Sem esses direitos, a vida humana seria inviável, tanto em termos de existência quanto de convivência, e, em certas situações, de sobrevivência.

Segundo Castro (2012, p. 92), é impossível contextualizar o assédio moral sem referência aos direitos mais importantes do ser humano, pois na conduta de assediar há sempre o menoscabo à dignidade da pessoa humana, princípio que para Jorge Miranda (TAVARES, 2009, p. 557-558) pressupõe a autonomia vital da pessoa, a sua autodeterminação relativamente ao Estado, às demais entidades públicas e às outras pessoas. Logo, qualquer ato ou situação que cerceie a capacidade do indivíduo de decidir, sua vontade racional, estará vilipendiando sua dignidade.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988, segundo Nascimento (2009, p. 2010) trata do trabalho como um dos princípios gerais da atividade econômica, declarando como tais a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa (artigo 170) e a busca do pleno emprego (artigo 170, VIII). Entre os direitos e garantias fundamentais incluiu o direito ao livre exercício

do trabalho, ofício e profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (artigo 5º, XIII).

Ao inserir a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do indivíduo, a Constituição Cidadã possibilitou a discussão jurídica do assédio moral nas relações de emprego, uma vez que o grave fenômeno retira do trabalhador sua dignidade como pessoa humana e desvaloriza sua força de trabalho.

A Carta Magna, desde seu preâmbulo, já prevê a garantia do exercício dos direitos sociais e individuais, bem como a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Esses e outros princípios fundamentais são reiterados em várias oportunidades no texto constitucional, a exemplo do art. 1º, incisos II, III e IV.

Destaca-se a dignidade da pessoa humana que, como reforça Viviane Campelo Machado Costa (2015), é inerente à vida e à condição de ser humano, portanto, anterior ao Estado e ao próprio direito, devendo, nesse sentido, ser objetivo principal da atuação estatal nas searas material e formal, tanto na esfera legislativa quanto jurídica.

Segundo Nascimento (2009), a dignidade é um valor que está presente em diversas regras jurídicas. O respeito à dignidade da pessoa humana exige a proibição de qualquer ofensa a esse princípio, o que leva o direito positivo a protegê-la, garantir sua observância e impedir atos que possam, de alguma forma, violá-la, incluindo no âmbito dos direitos sociais.

Nota-se que além de a Constituição brasileira elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento absoluto e fundamental da República, assegura, em seu artigo 5º, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, com a possibilidade de ressarcimento do dano.

Rosemari Pedrotti de Ávila (2009, p. 80) ainda acrescenta o direito constitucional ao meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho. Segundo a autora: “Constitui dever do empregador prover a seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais, com amparo no preceito constitucional do art. 225, *caput*”.

Castro (2012) discute a tutela judicial do assédio moral, enfatizando que os direitos fundamentais afetados pelo mobbing incluem a cidadania, a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho, conforme estabelecido nos incisos II, III e IV do artigo 1º da Constituição Federal. Destaca-se ainda que o trabalho humano, mencionado no artigo 170 da Constituição, prevalece sobre qualquer valor material da ordem econômica.

A relação entre os direitos fundamentais e o direito do trabalho, cuja missão principal é a proteção jurídica do trabalhador, revela uma tutela constitucional especial em termos de dignidade do trabalhador e condições dignas de trabalho, aplicável diretamente às relações trabalhistas.

Nesse cenário, há farta tutela no ordenamento jurídico brasileiro, com *status* de norma constitucional, que inibe a prática de assédio moral nas relações de trabalho. E, como destaca Costa (2015), malferir princípios constitucionais tão caros é mais grave que ferir uma simples norma positivada.

Contudo, para que a vítima se resguarde com a possibilidade de extinção do contrato de trabalho de forma indireta, vale dizer, quando se dá devido a uma justa causa do empregador, terá ela que se recorrer do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que não prevê a questão do assédio moral de forma específica.

De acordo com Ricardo Tadeu Marques Fonseca (apud Ávila, 2012), os dispositivos da CLT que tratam do assédio moral, especificamente os incisos do art. 483, abordam o tema de maneira superficial, pois se limitam a considerar os efeitos do assédio na continuidade do contrato de trabalho, sem estabelecer meios adequados de compensação para a vítima ou prever medidas preventivas eficazes.

Nesse sentido, faz-se pertinente e bem-vinda a previsão do assédio moral nas relações de emprego privadas de forma específica na legislação brasileira infraconstitucional, seja através da alteração de normas existentes, seja a partir da proposição de lei autônoma.

2. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

Nas relações de emprego, o estudo acerca do tema iniciou-se a partir das investigações do pesquisador em psicologia do trabalho Heinz Leymann, pioneiro em descrever as consequências do *mobbing* na esfera neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente do trabalho. O estudioso definiu o *mobbing* como o terror psicológico no qual a vítima é submetida a um processo de invasão sistemática de seus direitos, conduzindo-a à exclusão do mercado de trabalho, após se tornar incapaz de encontrar emprego, devido aos desgastes psicológicos suportados no ambiente de trabalho anterior (GUEDES apud ÁVILA, 2009, p. 17).

Hirigoyen (apud ÁVILA, 2009, p. 19), também entre os primeiros autores no estudo do tema, define o *mobbing* como as perseguições coletivas e as violências ligadas à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física.

No Brasil, o assunto passou a ser mais conhecido após a divulgação da dissertação de Mestrado em Psicologia Social, de Margarida Barreto, defendida em 2000, na PUC/SP, com o tema “Uma jornada de humilhações”. A partir daí, foram vinculados vários debates e notícias a propósito do tema, em revistas, jornais, televisão, etc., chamando a atenção da sociedade e do Poder Legislativo para o assunto (COSTA, 2015).

Os efeitos da globalização e do avanço tecnológico, estimulando a mundialização dos meios de comunicação e a aceleração da mobilidade do capital, cujo deslocamento passou a se produzir velozmente por vias eletrônicas, descortinam uma nova alteração dos valores sociais. A intensificação da competição capitalista induziu o capital a procurar novas fontes de trabalho mais baratas e mais flexíveis (ÁVILA, 2009, p. 27). Esses efeitos produzem desgastes e desvalorização das relações de trabalho. E é nessa conjuntura marcada pelo estímulo à produção mediante a competitividade que o assédio moral encontra base fértil.

Segundo o Juiz do Trabalho Valdir Florindo (apud ÁVILA, 2009, p. 28), a visão sistêmica sobre o assunto faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que além de repercutirem no ambiente de trabalho, geram grave desnível social. Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos à sua qualidade de vida.

Nesse sentido, as práticas do mercado de trabalho caracterizadas pela competitividade empresarial a qualquer custo, geralmente sem respeito aos princípios éticos, pelo excesso de oferta de mão de obra e pela redução dos postos de trabalho, constituem cenário perfeito para a disseminação do assédio moral.

Nessa conjuntura, as práticas de assédio moral são deflagradas mediante condutas abusivas que, por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade e à integridade física e psicológica da pessoa e, conseqüentemente, à degradação do ambiente de trabalho (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

As pressões por produtividade e o distanciamento entre os dirigentes e trabalhadores, inclusive das minorias, resultam na falta de comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, aumentando a competitividade e dificultando que o espírito de cooperação e de solidariedade surja entre os trabalhadores (NUCODIS, s/d).

Todavia, conforme defende Hirigoyen (apud ÁVILA, 2009, p. 31), o assédio moral não é consequência da global evolução mercadológica e da contemporânea organização do trabalho, mas derivado de um laxismo organizacional de empresas que não levam em conta o fator humano e menos ainda a dimensão psicológica das relações de trabalho.

Nesse sentido, o assédio moral é um problema estrutural inerente às relações de trabalho, utilizado para a manutenção da ordem e da perpetuação das relações assimétricas de poder, mas que deve ser considerado como uma afronta à dignidade humana (THOME, 2008, p. 26).

Com efeito, a competitividade empresarial ou a livre concorrência, conforme garantidas em norma constitucional, não justificam qualquer tratamento degradante ao trabalhador.

3. ASPECTOS CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL

A reflexão sobre as definições expostas no presente tópico, formuladas por diversos estudiosos do tema, leva à conclusão de que o assédio moral está ligado a, pelo menos, duas vertentes: ao abuso de direito e ao constrangimento passível de ferir a dignidade do trabalhador. Apesar de o interesse do presente trabalho estar focado no assédio moral no trabalho, este não difere substancialmente de outras formas de assédio moral, exceto pelo fato de estar relacionado ao ambiente organizacional no qual a vítima exerce suas atividades laborais.

A partir de uma visão sistêmica, Hirigoyen (apud THOME, 2008, p. 32) define o assédio moral como fruto de um processo inconsciente de destruição psicológica, constituindo-se tal processo de atos hostis mascarados ou implícitos, de um ou vários indivíduos sobre um indivíduo específico, por meio de palavras, alusões. É um processo real de destruição moral, que pode conduzir à doença mental ou ao suicídio.

Trazendo a discussão para o campo das relações de trabalho, a mesma autora adapta a definição do fenômeno como a conduta abusiva 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.

Segundo Schmidt (2002, p. 179), existem várias definições que variam conforme o enfoque, se médico, psicológico ou jurídico. Para a autora, o assédio moral, “[...] juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento”.

Schmidt também observa que o empregado que sofre assédio é alvo de condutas abusivas que se manifestam por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem prejudicar sua personalidade, dignidade ou integridade física ou moral, levando à degradação do ambiente social. Essas atitudes podem ser objetivas, ostensivas ou perniciosas, sendo que as primeiras são mais fáceis de comprovar, enquanto as últimas, conhecidas apenas pela vítima e pelo agressor, são especialmente difíceis de provar e indicam a perversidade e a determinação do autor do assédio.

Castro (2012) define o assédio moral laboral como uma forma intensa de violência moral que pode ser praticada por diferentes agentes, geralmente pelo empregador ou superior hierárquico (assédio moral vertical descendente), mas também por subordinados (assédio moral ascendente), colegas de trabalho (assédio moral horizontal) ou até mesmo por terceiros que não fazem parte da hierarquia empresarial. Os atos ofensivos, segundo o autor, podem ser dolosos ou simplesmente ter o efeito de causar dano à dignidade ou integridade moral de uma ou mais vítimas no ambiente de trabalho. Essas ações são caracterizadas por uma série de condutas que, isoladamente, podem parecer lícitas ou ilícitas, mas que, em conjunto e pela repetição sistemática ao longo do tempo, configuram um único fato unitário e uma unidade jurídica para efeitos legais.

O Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidade (NUCODIS, s/d) em sua cartilha sobre assédio moral no local de trabalho, disponível na Internet, apresenta o seguinte conceito “toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a por em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho”.

Nesse cenário em que o assédio moral significa todos os atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, do gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Ressalta Silva (2005, p. 12) que os atos de assédio moral podem se dar também fora do ambiente organizacional e da jornada de trabalho, desde que ocorra em decorrência do trabalho.

Como exemplo de atos que agredem as condições de trabalho, há os seguintes: retirar da vítima a sua autonomia; não transmitir à vítima informações úteis; contestar, sistematicamente, todas as decisões da pessoa assediada; criticar de forma exagerada ou injusta o trabalho do assediado; retirar-lhe as ferramentas de trabalho; retirar-lhe suas tarefas normais;

incumbir a vítima de realizar tarefas novas a todo o tempo; incumbir a vítima, de forma sistemática, de efetuar tarefas muito além ou muito aquém de sua capacidade; atribuir à vítima tarefas impossíveis de cumprir; fazer pressão para que a vítima não lute por seus direitos trabalhistas no local de trabalho; impedir sua promoção; atribuir-lhe trabalhos perigosos, incompatíveis com sua saúde; causar danos ao seu posto de trabalho; não levar em conta as determinações do médico do trabalho; e fazer com que o assediado cometa um erro.

No tocante às atitudes de isolamento e recusa da comunicação, tem-se: interromper, a todo momento, a vítima; não dirigir a palavra ao assediado e impedir a comunicação entre o assediado e outras pessoas; comunicar-se com o assediado apenas por escrito; recusar o contato visual com a vítima; deixá-lo isolado; ignorar sua presença; e recusar pedidos de entrevista com a direção.

Quanto aos ataques à dignidade elencados pela autora, tem-se os seguintes: utilização de formas desaprovadoras para qualificar o assediado; utilização de gestos de desprezo em relação à vítima; desacreditar a vítima na frente dos demais colegas, superiores ou subordinados; espalhar rumores a seu respeito; atribuir à vítima problemas psicológicos; rir de suas deficiências ou de seu físico; imitar ou caricaturizar o assediado; rir de suas origens ou nacionalidade; criticar sua vida privada; crenças religiosas ou convicções políticas; atribuir à vítima tarefas humilhantes e injuriá-la com termos obscenos ou degradantes.

Por fim, a quarta categoria, que trata dos atos relacionados à violência física, verbal ou sexual, engloba: ameaçar a vítima de agir com violência física; agredir fisicamente, mesmo que de forma leve, chacoalhar a vítima; bater a porta na sua cara; causar danos ao seu veículo; gritar com o assediado; invadir a vida privada da vítima com telefonemas ou cartas; segui-la na rua; assediá-la ou agredi-la sexualmente. Frisa-se que neste último caso o assédio moral já se encontra bastante avançado, incorporando outras formas de violência.

Castro (2012, p. 64), também através de suas pesquisas jurisprudenciais, especialmente a partir do TRT da 3ª Região, elenca algumas condutas que desencadearam condenações: a) proibir o trabalho em regime extraordinário e cobrar do empregado o desempenho de rol de tarefas impossível de ser cumprido no horário normal; b) exigir, em caso de não serem atingidas metas de vendas, que o trabalhador adquira mercadorias do estabelecimento como qualquer cliente da loja, com transformação do empregado em consumidor compulsório; c) não prever paradas nem a possibilidade de utilização de sanitários durante a jornada de trabalho do empregado na empresa; d) impedir o trabalhador de desempenhar regularmente o seu ofício; e) dispensar ao dirigente sindical logo após a eleição um tratamento discriminatório e humilhante; f) falta de urbanidade, consistente no tratamento

grosseiro e deseducado de superiores hierárquicos em relação aos empregados que estão sob suas ordens.

Frisa-se, conforme pontua Thome (2008, 47-50), que tais condutas devem ocorrer por várias vezes ou estarem relacionadas a outras atitudes danosas. A propósito, quanto a essa relação de condutas, cita-se, para finalizar o presente tópico, o paradigmático caso da AMBEV (Companhia Brasileira de Bebidas), conforme lembrado por Castro (2012, p. 65-66), no qual a Justiça do Trabalho da 21ª Região, em sentença da 1ª Vara do Trabalho de Natal/RN, publicada em 18 de novembro de 2005, aplicou a maior indenização de sua história em ação coletiva de danos morais. A empresa foi condenada a pagar um milhão de reais por assédio moral coletivo contra seus vendedores.

As ações danosas englobavam insultos, fazer flexões de braço como punição, dançar “na boquinha da garrafa”, assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas no quadro, virar a mesa da equipe que não batia as metas, fantasiar-se e sair andando pelas dependências da empresa, atribuir apelidos, inclusive, reveladores de certo grau de discriminação, além de serem obrigados a usar camisetas durante suas rondas contendo nomes ou apelidos ofensivos, e mais outras tantas prendas eram práticas impostas aos empregados que não atingiam as metas exigidas pelos supervisores da AMBEV em Natal.

4. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Thome (2008, p. 34), os elementos mais mencionados pelos estudiosos do tema e que caracterizam o assédio moral são: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação e existência de danos psíquicos.

Assim, para que o fenômeno do assédio moral seja configurado é imprescindível que haja *dano* causado pelo ato do agressor. Refere-se ao dano à dignidade do trabalhador capaz de causar degradação das condições de trabalho.

Thome (2008, p. 35) também esclarece que não há necessidade da prova direta do dano, pois a mera existência do assédio moral já configura a conduta abusiva. O dano moral é um dano *in re ipsa*, isto é, decorre automaticamente do ato ilícito.

A *repetição* é tratada como elemento caracterizador do assédio moral pela maioria das doutrinas, que considera que, se não há repetição do ato, não se pode falar em assédio. Tanto Leymann quanto Hirigoyen que, como visto, são pioneiros no estudo do assédio moral no trabalho, entendem que é necessária a repetição dos atos agressores para a configuração do dano.

Segundo Thome (2008, p. 36), “no Brasil, Márcia Novaes Guedes considera que a repetição é requisito essencial para a configuração do assédio moral, afirmando que a violação ocasional da intimidade, particularmente verificada na revista pessoal, ainda não é *mobbing*.”

Schmidt (2002, p. 187) explica que “o termo assédio evoca a ideia de repetição de pequenos fatos que, isoladamente considerados, poderiam parecer inofensivos. O que importa, para a caracterização do assédio, é a forma repetida e sistemática da agressão”.

Marques Jr. (2009, p. 16), igualmente, diz que a conduta deverá apresentar-se de forma reiterada e prolongada, ou seja, a situação de humilhação deverá perdurar durante certo lapso de tempo a fim de caracterizar o assédio moral. Uma mera ação isolada do agressor, na qual a vítima se sentiu humilhada, não caracteriza o assédio moral.

A jurisprudência tem citado a repetição dos atos agressivos como requisito essencial para a configuração do assédio moral. Assim, se não há reiteração do ato não há dano. A controvérsia, contudo, se dá na quantidade de repetições, havendo autores que sustentam a tese de que para se caracterizar o assédio moral é necessário que o ato ocorra ao menos uma vez por semana no período de pelo menos seis meses.

Em que pese os argumentos que sustentam tal posição, compartilha-se do entendimento de Thome (2008, p. 37), segundo o qual “a delimitação rígida da quantidade de repetições pode gerar injustiças, na medida em que há várias gradações e tipos de assédio moral, que podem, por sua vez, gerar efeitos com um número maior ou menor de repetições”.

Questão mais polêmica refere-se à *duração* como elemento caracterizador do assédio moral, pois sua análise depende de critérios subjetivos, o que por consequência vale dizer que dependerá de interpretação ao caso concreto.

Enquanto Hirigoyen (apud THOME, 2008, p. 37) não fixa uma duração mínima para que determinados atos hostis sejam considerados como assédio moral, Barros (2004, p. 148), por outro lado, reconhece que a duração do assédio moral no tempo é um requisito intrínseco para sua configuração. No mesmo sentido, Ferreira (2004, p. 48) entende que se não houver prolongamento no tempo, não há assédio moral, mas uma agressão isolada. A jurisprudência no Brasil tem tido o mesmo posicionamento.

No que diz respeito à *intencionalidade*, há divergências. Segundo Hirigoyen (apud THOME, 2008, p. 38), o assédio moral se consubstancia quando há uma intenção perversa, pois o elemento que o diferencia das más condições de trabalho é justamente a intenção de prejudicar e atingir moralmente uma pessoa.

Embora a tendência majoritária da doutrina seja considerar a intencionalidade como elemento intrínseco do assédio moral no trabalho, Aubourg e Moura, ambos citados por Thome

(2008, p. 39), contrariamente ao entendimento esposado acima, entendem que a partir do momento em que houve uma degradação das condições de trabalho da vítima, o assédio moral já se consubstanciou, não havendo necessidade da existência de uma intencionalidade, pois o caráter involuntário do assediador não poderia exonerá-lo de sua responsabilidade.

Thome também compactua desse entendimento, afirmando que é a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho que deve determinar a existência de assédio moral nas relações de emprego e não a intencionalidade do sujeito ativo, pois, se assim o for, cria-se dificuldades para a prova da intenção e deixa sem proteção situações fronteiriças de intencionalidade.

A *premeditação* é também requisito comumente citado para a configuração do assédio moral no sentido de ser tal fenômeno uma agressão que se perpetua, portanto, sem o caráter da impulsividade. Contudo, Thome (2008, p. 40) contradiz tal posição, defendendo que o assédio, para ser configurado, pode ser espontâneo, sem qualquer premeditação para a afronta, como normalmente ocorre nos casos de assédio moral coletivo.

Por fim, a *existência de danos psíquicos* para configuração do assédio moral significa que deve haver nexos causal entre o assédio moral e a origem ou agravamento de dano psíquico permanente ou transitório, isto é, o dano psíquico deve efetivamente existir ou ter existido. Para essa corrente, há inclusive que se fazer prova pericial através de médico psiquiatra para a correta averiguação do dano. Defende essa corrente Sônia Mascaro Nascimento, conforme citada por Thome (2008, p. 40).

Thome (2008, p. 41), a propósito, coaduna do entendimento de Barros (2004) e Ferreira (2004), no sentido de ser esse elemento dispensável, pois a Constituição Federal de 1988 protege não apenas a integridade psíquica, como também a moral. Segundo a autora, “atrelar a existência de danos psíquicos à configuração do assédio moral é negar a existência de danos morais apenas, não acompanhados de danos psíquicos”.

Com efeito, o fato de a vítima se sentir moralmente fragilizada e desestabilizada em virtude de assédio moral já caracteriza a existência de dano e, portanto, passível de indenização nos termos da Carta Magna.

5. MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL CONFORME O GRAU HIERÁRQUICO

O assédio moral no local de trabalho pode ocorrer entre pessoas de diferentes graus hierárquicos (vertical) ou do mesmo grau hierárquico (horizontal). Há também a possibilidade

da coexistência de relações horizontais e verticais, situação intitulada pela doutrina de assédio moral misto.

O assédio moral horizontal normalmente é desencadeado por alguma discriminação do grupo em relação a alguma diferença da vítima entre os demais. Também a intolerância étnica e quanto à opção sexual são motivos comuns para o desencadeamento de assédio moral entre membros do mesmo grau hierárquico na estrutura da empresa. Outras razões que podem ser ressaltadas como causas do surgimento de assédio moral horizontal são as disputas diante da possibilidade de uma promoção e o pagamento por produtividade coletiva. Nesse último caso, a empresa compele um empregado a vigiar o trabalho do outro, na medida em que seu salário dependerá da produção de todos. Assim, os mais lentos, inexperientes ou mesmo mais meticulosos são discriminados pelos demais, o que força-os à demissão (THOME, 2008, p. 55-56).

A respeito do assédio moral horizontal, o magistrado espanhol Ramón Gimeno Laroz (apud CASTRO, 2012, p. 58) resalta que “este tipo de assédio conta, geralmente, com a aquiescência da empresa, na forma de ausência de interesse em acabar com o problema, e que isto se dá porque o enfrentamento entre os próprios colegas de trabalho acaba por se constituir em uma espécie de “seleção natural”, ou darwinismo”.

Já o assédio moral vertical, que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente, pode ser ascendente ou descendente, sendo este último o tipo mais comum entre todas as formas de assédio moral laboral.

Fala-se de assédio moral vertical ascendente quando a vítima possui grau hierárquico superior ao do agressor ou agressores. É o típico caso, por exemplo, da violência contra um colega que foi promovido sem a concordância da equipe com quem irá trabalhar. Alkimin (2008, p. 65) exemplifica uma situação de assédio moral quando, por insegurança ou inexperiência do superior hierárquico, suas ordens são desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do sujeito ativo para daquele se livrar.

Castro (2012) entende que o assédio moral vertical ascendente pode ocorrer, por exemplo, quando há fusão de empresas e os empregados passam a depender de um chefe que vinha de outra organização e, portanto, é inicialmente estranho à nova estrutura laboral. Esse tipo de assédio também pode ser praticado contra um superior hierárquico que usa abusivamente seu poder e adota posturas autoritárias e insolentes, visando criar um ambiente de competitividade e beligerância. Além disso, às vezes há preconceito em relação a um chefe jovem, resultando em boicote por parte dos subordinados.

Segundo Guedes (2008, p. 42), apesar da insignificância estatística do assédio moral ascendente, a crueldade da violência praticada não é menor do que aquela verificada nos demais tipos.

O assédio moral vertical descendente, por sua vez, refere-se àquele praticado por agente de grau hierárquico mais elevado que o da vítima e é mais comum nas empresas com metas muito rígidas de vendas ou prazos a serem cumpridos (THOME, 2008, p. 56-57).

O assédio moral vertical descendente refere-se à relação desigual de poder entre o assediador e a vítima. Neste contexto, a vítima se encontra em uma posição de subordinação, e o agressor utiliza sua superioridade hierárquica para praticar condutas ilícitas de assédio. A dificuldade da vítima em se desvincular da situação é exacerbada pela sua dependência ou pelo medo de perder o emprego, o que a impede de reagir adequadamente.

Normalmente, o ofensor não precisa associar-se a outras pessoas em relação à vítima, pois sua posição hierárquica é suficiente para que não se objurguem suas afirmações

Nesse sentido, o sujeito ativo do assédio moral na modalidade vertical descendente será o empresário, representantes imediatos da pessoa jurídica, administradores, diretores, superiores hierárquicos ou outros sujeitos com poderes delegados pela empresa.

No que se refere ao assédio moral misto, no qual há o envolvimento de relações com subordinação (verticais) e sem subordinação (horizontais). A doutrina também se vale de classificações em razão do grau do dano pessoal da vítima e a partir da motivação da conduta. Esta última se confunde com os objetivos do assédio moral.

6. DANOS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial majoritário, pode se configurar com a existência ou não de dano à saúde, físico ou psíquico. Nessa ótica, conforme explana Castro (2012, p. 80), o dano psíquico não é um dos elementos necessariamente constitutivos do assédio moral, mas sim um elemento accidental. O fato de não haver prejuízo ao organismo da vítima de assédio moral não significa que o dano causado deixou de existir, pois o dano moral não se confunde com o dano psíquico ou físico.

Feitas estas ressalvas, o assédio moral, como fenômeno que afronta o direito à integridade psíquica do indivíduo, é, fortemente, passível de gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador. Thome (2008, p. 84-85) relaciona as doenças possíveis oriundas do assédio moral no trabalho, sendo elas: estresse; síndrome de *burn-out*; depressão; distúrbios

cardíacos, endócrinos e digestivos; alcoolismo; dependência química; tentativa de suicídio ou sua consumação.

Com efeito, o assédio moral tem relação estreita com o estresse, especialmente quando aquele está na fase inicial de seu processo destrutivo. Com o prolongamento da ação no tempo, o assédio moral pode causar desordens de estresse pós-traumático, que ocorre quando o processo de destruição da vítima já se encontra em uma fase muito avançada, na qual há rejeição de todas as funções e completo isolamento do assediado (THOME, 2008, p. 88).

A cronificação de um processo de estresse pode desencadear a síndrome de *burn-out*, que ocorre quando o indivíduo chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico e mental.

Com o reconhecimento do nexo causal entre a doença e o trabalho, além da indenização por danos sofridos, a vítima também terá direito aos benefícios previdenciários decorrentes de doença do trabalho, como é o caso do auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez e pensão por morte aos seus dependentes.

Segundo Guedes (2008, p. 109), o aumento dos custos da empresa é determinado por faltas em razão de doenças, substituições e despesas com processos judiciais. A autora também informa que um trabalhador submetido a violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e seu custo para o empregador é de 180% a mais.

Perde também o Estado, que paga um alto custo no que diz respeito à saúde pública e às aposentadorias precoces.

Nessa conjuntura, perdem assediado, empregador e Estado, sendo o primeiro direta e profundamente mais prejudicado, pois, quando não é demitido pela baixa produtividade, aumentam-se os riscos de ser acometido por doenças profissionais ou acidentes do trabalho.

7. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

Pautando-se na lição de Guedes (2008, p. 58-59), a saúde do ambiente de trabalho depende de forma decisiva do modo pelo qual o poder diretivo é exercido. Tanto o exercício abusivo do poder quanto a omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer, como potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa. Nesse sentido, o assédio moral dentro da organização empresarial é possível quando dirigentes fingem não vê-lo ou o praticam ou o incentivam. “Se o ambiente é permissivo desse tipo de

procedimento, a perversão gera a emulação entre indivíduos que não são propriamente perversos, mas perdem seus referenciais e se deixam persuadir” (ibidem).

A omissão quanto ao zelo nas relações de trabalho gera ao empregador o dever de reparar a vítima pelos danos causados.

Nota-se a partir do dispositivo supra que a lei civil prevê a obrigação de reparar o dano em virtude de ato ilícito e deixa claro que haverá obrigação de indenizar a vítima ou reparar o dano quando a atividade desenvolvida pelo autor do ilícito implicar, por sua natureza, risco para os direitos de terceiros, não havendo, nesse caso e nos casos especificados em lei, a necessidade de provar a culpa.

8. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA

Para fins de indenização por responsabilidade civil pelos danos morais e materiais é necessária a ocorrência de: ação ou omissão voluntária, dano e nexos causal. Conforme Venosa (2007, p. 5), no caso da responsabilidade subjetiva é necessário ainda que haja a culpa, por negligência, imprudência ou imperícia, ou o dolo, quando há intenção de causar a ação danosa. Já a responsabilidade objetiva prescinde da culpabilidade.

Segundo Ávila (2009, p. 121), no caso de prática de assédio moral, para se averiguar qual será a responsabilidade civil do empregador em face do dano ao empregado, se subjetiva ou objetiva, vale dizer, se depende da prova da culpa ou não, é necessário identificar a autoria da prática danosa: “[...] se de autoria do próprio empregador estaremos diante de responsabilidade civil subjetiva, e se de autoria de seus prepostos e empregados, estaremos diante de responsabilidade civil objetiva”.

Assim, quando o agressor for o próprio empregador, haverá de reparar diretamente os danos causados, logo que identificados os elementos: dano, ato ilícito, nexos causal e culpa.

Por outro lado, PAMPLONA FILHO (apud Ávila, 2009, p. 122) explica que, quando o agressor é um empregado com um cargo hierárquico superior ao da vítima, ou mesmo um colega de mesma hierarquia, no desempenho de suas funções ou devido a elas, a situação deixa de ser tratada como responsabilidade civil subjetiva com presunção de culpa (conforme a Súmula 341 do STF). Ao contrário, passa a ser considerada responsabilidade civil objetiva. Isso significa que, para garantir um maior ressarcimento à vítima, a questão da culpa do empregador na escolha de seus representantes se torna irrelevante para determinar sua responsabilidade.

Essa direção vai ao encontro dos artigos 932 e 933 do Código Civil que, combinados, dispõem que o empregador ou comitente são responsáveis pela reparação civil por seus

empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, ainda que não haja culpa de sua parte.

Segundo Pamplona Filho (apud ÁVILA, 2009, p. 122), no caso da responsabilidade objetiva do empregador por ato de empregado seu, caberá, ao primeiro, ação regressiva com amparo no artigo 934 do Código Civil, interpretado em consonância com o artigo 462 da CLT.

Castro (2012, p. 163-164) defende que não há que se falar em responsabilidade civil decorrente de danos provocados pela prática de assédio moral sem a demonstração da culpa ou dolo do autor material. Segundo o autor, a despeito de todo o avanço da responsabilidade objetiva, ainda vigora no ordenamento jurídico brasileiro a regra geral de que o dever de ressarcir decorre do dolo (intenção) ou da culpa (negligência, imprudência ou imperícia).

Assim, mesmo que o dano seja causado por empregado ou preposto, antes de se direcionar a responsabilidade civil ao empregador, em sua modalidade objetiva, deve-se provar a culpa do causador da lesão. A responsabilidade civil objetiva do empregador só será aplicável se o terceiro que praticou o assédio moral também tiver a obrigação de indenizar o dano de forma subjetiva. Seria incoerente tratar o empregador com mais severidade do que o terceiro responsável pelo assédio.

Portanto, a culpa ou dolo do representante imediato da empresa que cometeu o assédio deve ser comprovada primeiro. Somente após essa comprovação é que a responsabilidade objetiva do empregador pode ser estabelecida, ou seja, independentemente de culpa de sua parte. Assim, o empregador não pode alegar desconhecimento do fato ou considerar injusta a responsabilização. (CASTRO, 2012, p. 167).

Também Marques Jr. (2009, p. 54) coaduna desse entendimento, argumentando que “a responsabilidade objetiva do empregador decorre da responsabilidade subjetiva, ou seja, o empregador só será responsabilizado se ficar comprovado que o preposto praticou ato ilícito por dolo ou culpa e que houve um dano causado à vítima”.

Thome (2008, p. 128-129), por sua vez, defende que a empresa é responsável pelo assédio moral praticado, tanto em virtude de ação sua, como no caso de omissão quando não impede que a prática danosa ocorra no trabalho. Sob o fundamento de que a intencionalidade do ato não é elemento intrínseco do assédio moral, a autora também defende que não há necessidade de existência de dolo para a caracterização da responsabilidade civil.

E, em direção oposta aos posicionamentos explanados nas linhas anteriores, vai mais longe, afirmando que “a culpa, tampouco, é necessária, na medida em que a atual organização do trabalho é estruturada de modo a propiciar o surgimento do assédio moral. (...) Não se pode olvidar que o assédio moral é um atentado ao meio ambiente do trabalho, ensejando, portanto,

a aplicação do artigo 225, §3º, da Constituição Federal, que determina a obrigação de reparar os danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, independentemente de dolo ou culpa.”

No sentido de não haver necessidade de prova da culpa, posiciona-se Paulo Eduardo Viera de Oliveira (apud THOME, 2008, p. 131): “a pessoa jurídica também responde por danos causados, sendo que, se o ato danoso ficar no anonimato, a pessoa jurídica responde, de forma objetiva, pelo dano causado”.

Guedes (2008) argumenta que o assédio moral é caracterizado pela reiteração da conduta, e, portanto, a definição dogmática deve enfatizar os elementos objetivos que permitem identificar esse fenômeno. Segundo ele, ao definir o assédio moral com base em seu aspecto objetivo (a reiteração da conduta), é crucial aliviar o ônus probatório da vítima. Assim, seguindo o exemplo da legislação francesa, seria apropriado permitir a apresentação de provas indiciárias, a partir das quais o juiz possa inferir a existência da vexação com base nas regras da experiência comum e na observação do que geralmente ocorre.

Em que pese estes bem fundamentados argumentos, o entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência brasileira, segundo Thome (2008), é de que a responsabilidade civil quanto ao assédio moral nas relações de trabalho é subjetiva.

CONCLUSÃO

Conforme o estudo apresentou, o assédio moral existe desde as primordiais relações de trabalho, em que pese ser considerado um fenômeno novo para fins de tratamento jurídico. Profissionais em vários segmentos, em nível global, têm dado atenção a esse grave fenômeno, demonstrando preocupação com a efetiva tutela dos interesses dos envolvidos.

O presente estudo primou-se por destacar a prática de assédio moral como violadora dos direitos fundamentais do indivíduo e como dano que afeta a sociedade de modo geral, sendo, portanto, altamente prejudicial às relações de emprego, ao ambiente laboral, à liberdade e à integridade física do trabalhador e aos resultados organizacionais em termos de produção.

Em vistas desses efeitos danosos à sociedade e, mais diretamente, às vítimas, apresentou-se, ainda que nos limites que permitem a confecção de um artigo científico, a definição do instituto, seus elementos, as características, as modalidades e os danos usualmente deflagrados em razão da existência de assédio moral no ambiente de trabalho. Na sequência, abordou-se acerca da responsabilização civil subjetiva e objetiva do empregador diante do assédio moral, percorrendo-se pela natureza da responsabilidade civil e seus efeitos práticos nas

jurisprudências trabalhistas que serviram para uma melhor compreensão sobre como o tema é tratado na processualística trabalhista.

Uma vez que as consequências do assédio moral são desastrosas tanto para as vítimas diretas como para as empresas, não raro, os efeitos dos danos gerados são irreversíveis, com sérias lesões à saúde do trabalhador e drásticas e negativas interferências na produtividade e nos ganhos da empresa.

Diante dessa conjuntura, a conscientização é ação primordial para fins de se projetar na consciência dos atores sociais envolvidos, e na sociedade de modo geral, que um meio ambiente laboral saudável e centrado na ética e na moral é direito fundamental da classe trabalhadora. Ademais, as organizações devem ocupar-se da ideia de que a dignidade do ser humano deve ser priorizada frente aos meios de exploração da força de trabalho.

Almeja-se, à vista disso, que esse estudo sirva como meio de conscientização e de estímulo para a reflexão sobre seu objeto, qual seja, o assédio moral no trabalho sob a ótica dos direitos fundamentais, especialmente para que os diferentes atores sociais que interagem com o mundo corporativo saibam identificar e inibir as ações que caracterizam a prática danosa no ambiente organizacional e, a partir da conscientização sobre a importância da matéria, adotem programas que privilegiem o respeito à dignidade humana, contribuindo para a criação de um ambiente saudável e produtivo e, via de consequência, para a realização do trabalhador como ser humano e ser social que vive do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Porto Alegre: Síntese Trabalhista, 2004.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O direito do trabalho e o assédio moral**. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/a/2vhu/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral-jouberto-de-quadros-pessoa-cavalcante-francisco-ferreira-jorge-neto>>. Acesso em: 30 set. 2015.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

COSTA, Viviane Campelo Machado. **O assédio moral trabalhista como forma de violação aos direitos fundamentais**. Disponível em: <http://www.mpce.mp.br/esmp/publicacoes/edi12011_f/artigos/VivianeCampeloMachadoCosta.pdf>. Acesso em: 30 set. 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MARQUES JR., Fernando Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUCODIS. Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades. **Assédio moral no local de trabalho**. Disponível em: <<http://sinpolma.org.br/wp-content/uploads/2014/04/cartilha-assedio-moral.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2015.

OLIVEIRA, Ana Cristina Almeida de. **Reparação do assédio moral na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2897&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em 19 jul. 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

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

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. Curitiba: Revista TRT 9ª Região, jan./jun. 2002.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.