

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ILTON GARCIA DA COSTA

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

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

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

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

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

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

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

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

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

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

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: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-091-6

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

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara

2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva

4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima

5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.

6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.

7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.

8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS AND THE PRODUCTION OF EVIDENCE IN BRAZILIAN JUDICIARY

Fernando da Silva Luque ¹

Resumo

O artigo visa a reflexão científica do tema, a saber o assédio moral nas relações trabalhistas e sua produção de provas perante o Poder Judiciário Brasileiro, considerando-se a perniciosidade destas práticas ao empregado, em sua trajetória profissional, senso moral e de dignidade pessoal, afetando diretamente a integridade psíquica e mesmo física do agredido e os dispositivos legais que o Estado oferece ao cidadão para o combater, com suas dificuldades de concretização face à subjetividade das provas. Algumas questões, institutos e princípios serão analisados, bem como a reforma da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Assédio moral, Dignidade da pessoa humana, Judicialização do assédio moral

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims at scientific reflection on the theme, namely the psychological harassment at work and its production of evidence before the Brazilian Judiciary, considering the perniciousness of these practices to the employee, in his professional trajectory, moral sense and of personal dignity it self, directly affecting the psychic and even physical integrity of the victim and the legal provisions that the State offers to the citizen to fight him, with his difficulties in achieving it in the face of the subjectivity of the evidence. Some issues, institutes and principles will be analyzed, as well as labor legislation reform.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Psychological harassment, Dignity of the human being, Psychological harassment judicialization

¹ Mestre em Direito (UNINOVE), Especialista em Direito Processual Civil (FAVENI), Pós-graduando em Direito de Família e Sucessões, Direito Digital e Proteção de Dados (OAB-SP-ESA) e Direito Negocial e Imobiliário (EBRADI)

INTRODUÇÃO

Concomitante às relações trabalhistas, temos o surgimento do assédio moral. Tido muitas vezes como situação normal oriunda da relação econômico-jurídica entre empregador e empregado, ou quando muito, mera grosseria, autorizada quase que naturalmente pelo poder diretivo do empregador, apenas recentemente este fenômeno começou a ser notado com maior atenção e mesmo catalogado como patologia capaz de desequilibrar, por sua violência psíquica, o psicológico do empregado, destruindo completamente o seu ambiente de trabalho, tornando-se objeto de estudo não apenas do Direito, mas da psicologia, psiquiatria, sociologia, medicina do trabalho, entre outras áreas do saber.

Particularmente no Direito, o tema ganha cada vez mais atenção, dadas as proporções do crescente volume e gravidade dos casos apresentados ao Judiciário. Mas, muito embora atualmente a Magna Carta assegure os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana por seus vários dispositivos, tais práticas de assédio moral subsistem e a judicialização da questão não é tarefa simples, pela dificuldade na produção de provas. Surgem aqui nossas questões: quais são os meios hoje existentes para obtenção de provas no assédio moral nas relações trabalhistas, dadas as infindas dificuldades e subjetividades da conduta? O que de fato caracterizaria o assédio moral na subordinação trabalhista? Quais alterações tivemos com o advento da reforma trabalhista, depois de tantos anos de dificuldade de advogados e magistrados ao caracterizar e medir o assédio moral?

Mas, antes mesmo de olharmos para as questões principais, perguntemo-nos: porque somente agora o Direito começa a se ocupar do assédio moral? Tal resposta está na evolução das proteções nas relações trabalhistas ao longo da história.

Num primeiro momento, em plena Revolução Industrial, ocupava-se o Direito tão somente de proteger de modo amplo, a vida e a saúde do trabalhador, época em que as condições de trabalho eram assaz precárias e mesmo desumanas em muitos setores com condições de jornadas exaustivas de trabalho, emprego de crianças e mulheres mesmo em período gestacional em todo e qualquer tipo de trabalho, ainda que em condições insalubres e de alta periculosidade.

Com os movimentos promovidos pelos próprios operários no passar dos anos, iniciava-se uma observância de limitação de jornada de trabalho, restrição de idade para empregabilidade, proteções nas situações insalubres ou perigosas, entre outras medidas.

Posteriormente, já no início do século retrasado, surge maior demanda pela proteção dos direitos econômicos e socioculturais do trabalhador. Demandas essas que originaram a

proteção do direito ao salário, sistemas de estabilidade empregatícia, os primeiros movimentos de representação de classes, o seguro social, indenização por dispensa arbitrária (sem justa causa), entre outros.

Já num terceiro momento, no século passado, denota-se a busca pela proteção dos direitos da dignidade da pessoa do trabalhador. Meio fértil para a cultura de proteção da sanidade não apenas física, mas agora também psíquica desta pessoa dentro de seu ambiente de trabalho, de onde aportamos na proteção contra o crime objeto do presente artigo.

Neste ponto, urge uma conceituação de assédio moral.

1 O ASSÉDIO MORAL

Num cenário de globalização, onde empresas disputam cada vez mais acirradamente cada decímetro de espaço no plano comercial, a pressão pela produção e transposição de metas cada vez mais inumanas trazem ao trabalhador o meio mais que favorável ao desenvolvimento dos mais diversos distúrbios psíquicos e mentais. Seguro firmar que a ansiedade e o medo são inerentes ao ser humano, contudo, com o excesso destas emoções promovido pelos motivos supra, surgem no trabalhador reações como desânimo, desestimulação e pavor à exposição. Muito embora o medo faça parte de atividades como a de um bombeiro, um salva-vidas, ou um vigia de carro forte, dada a natureza arriscada da função, é completamente díspar o medo gerado propositadamente no trabalhador, com o escopo de incrementar a produção intelectual individual, e mesmo física, unicamente para aumento de ganhos de capital do empregador.

Tal medo ou terror psicológico intencionalmente “manipulado” por assim dizer, conforme nos ensina Márcia Novaes Guedes, “faz adoecer a alma e pode até matar, todavia, a humanidade convive silenciosamente com esse fenômeno, desde os primórdios da vida familiar e social”. (GUEDES, 2003).

Temos aqui a indicação de não ser o assédio moral figura exclusiva das relações oriundas do trabalho, outrossim, pode ser perpetrado por qualquer pessoa em qualquer ambiente em que hajam, ao menos, dois interlocutores com qualquer tipo de relação.

Em outras palavras, considera-se assédio moral qualquer conduta abusiva, que pode ser realizada por gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que de alguma maneira atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a integridade e dignidade física e principalmente psíquica da pessoa, ameaçando seu emprego ou ambiente de trabalho.

Não há uma forma ou conduta exata, descrita ou mesmo tipificada para definir o assédio moral. Ele se configura com uma conduta que venha a abalar o trabalhador psicologicamente e fisicamente. É uma conduta extremamente subjetiva.

Muitas vezes o assédio pode se configurar numa atitude simples e aparentemente inocente. Suponhamos que uma determinada pessoa faça notório que não gosta e tem vergonha de sua voz para o canto. E de repente seu superior começa a todo dia pedir a ela perante todos que cante a música favorita dele, aduzindo que ela lhe lembra sua mãe.

Uma conduta simples, que pode causar uma dor e um dano enormes na psique da vítima, principalmente por se dar conta que tal é feito para lhe humilhar perante todos.

Contudo, o presente artigo visa observar o assédio moral tão somente nas relações de trabalho para chegarmos à sua tipificação e judicialização.

Vejamos então os elementos necessários para que haja assédio moral no trabalho, nos ensinamentos de Ângelo Soares:

Para se ter assédio moral, são necessários três ingredientes básicos: uma pessoa “alvo”¹ ou várias; um agressor ou vários; e, sobretudo, um contexto. Esse contexto é fundamental, pois ele vai catalisar, encorajar ou tolerar a existência da violência. Marie-France Hirigoyen define o assédio moral como sendo toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho desta ou degradar o clima de trabalho (SOARES *in* LIMA, 2011).

Temos então, um pano de fundo claramente descrito: Um ou mais agentes, uma ou mais vítimas que são tratadas de forma desigual em relação a seus pares e o ambiente de trabalho como contexto, com suas permissões e negligências, onde há por força do próprio assédio já o primeiro crime: o cerceamento do direito constitucional à igualdade de tratamento entre os iguais. Nada que não seja absolutamente razoável permite tal diferenciação. Neste sentido, nos ensina Alexy:

A necessidade de se fornecer uma razão suficiente que justifique a admissibilidade de uma diferenciação significa que, se uma tal razão não existe, é obrigatório um tratamento igual. Essa ideia pode ser expressa por meio do seguinte enunciado, que é um refinamento da concepção fraca do enunciado geral de igualdade, a que aqui se deu referência: se não houver razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento desigual, então. O tratamento igual é obrigatório. Não existe uma razão suficiente para a permissibilidade de uma diferenciação quando todas as razões que poderiam ser cogitadas são consideradas insuficientes. Nesse caso, não há como fundamentar a permissibilidade da diferenciação. (ALEXY, 2011).

Das poucas respostas possíveis ao motivo de alguém se submeter a tal condição é o fato de o trabalhador apenas conseguir se inserir no mundo capitalista através do emprego de

sua força de trabalho. O medo da perda de sua fonte material de subsistência faz com que o agredido e mesmo os que estão à sua volta se mantenham em silêncio muitas vezes, como continua Soares: “...para se proteger, cada um tenta salvar-se individualmente, silenciando, não ousando denunciar o agressor, nem ajudando a vítima.” (SOARES in LIMA, 2011).

Bem, mister se faz uma conceituação do dito assédio moral no contexto do trabalho para seguirmos com nosso raciocínio.

Neste sentido, podemos dizer que o assédio moral se configura com a existência de uma conduta abusiva, de natureza eminentemente psicológica, que vai instalar-se diretamente no íntimo do assediado, causando-lhe dano em sua dignidade psíquica, de modo prolongado e muitas vezes repetitivo, de modo a expor o assediado a situações degradantes, de modo a causar-lhe constrangimento e humilhação a tal ponto que sua personalidade seja ofendida, bem como sua integridade psíquica e sua dignidade.

A finalidade é a de deixar o assediado, em nosso estudo um empregado, excluído de sua posição moral em seu emprego e ainda promovendo a deterioração do ambiente de trabalho, no exercício de suas funções na jornada de trabalho, estendendo-se os efeitos para além deste, na vida social.

Ante a inexistência de tipificação legal para assédio moral no Código Penal, temos os elementos em comum que todas as leis existentes em território nacional e conceitos das outras áreas do saber apresentam: natureza psicológica, conduta abusiva, conduta repetitiva e finalidade na conduta.

Para não fugir do objeto, atemo-nos tão somente a discorrer sobre a finalidade da conduta.

De todas as conceituações pesquisadas, depreende-se que um dos principais efeitos do assédio moral é a sensação de exclusão do agredido no ambiente em que está inserido. Logo, a contínua depreciação interfere de maneira contumaz na vida do agredido, em nosso caso o trabalhador, afetando diretamente sua identidade, tendo mesmo o condão de marcar de maneira irreversível a vida profissional e particular deste.

A pressão por produtividade, o aumento de metas e a demissão “voluntária”, seja por redução de pagamento de verbas trabalhistas no setor privado, seja pela perseguição ou não pactuação com ideais políticos ou para abertura de vaga a protegidos no setor público, são os motivos que na maioria das vezes enseja o assédio moral no trabalho. Outros motivos não menos importantes são a incompatibilidade de gênios entre agressor e agredido e a temeridade do assediador face ao potencial profissional do assediado.

2 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL

Pesado fardo é o do Patrono do assediado na fase da instrução processual, eis que as ações do assediador deverão ser de modo incontestes, provadas, demonstradas e ligadas aos danos apresentados pelo assediado.

Assim, para que a demanda tenha desfecho satisfatório, deve o patrono, para além de ter a razão, provar os fatos em sua inicial narrados, de modo contumaz, perante o órgão julgador.

Temos neste momento, o ônus da prova, que é intimamente ligado à partição das provas processuais entre as partes. Contudo, observemos que o ônus da prova não é nenhuma obrigação processual, tampouco algo delegado às partes. Se considerarmos a teoria geral da prova, a obrigatoriedade de comprovação das afirmações é de quem as faz.

Analisando o artigo 818 da CLT, temos que o encargo processual de demonstrar os fatos constitutivos recai sobre o reclamante, sendo de responsabilidade do reclamado a demonstração dos fatos modificativos, extintivos ou impeditivos do direito da parte contrária.

Considerando que analisamos fato constitutivo de direitos alegados, os tribunais trabalhistas vêm consolidando entendimento que é papel do reclamante a demonstração das violências típicas do assédio moral por este sofridas, consoante entendimento infra:

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMANTE. NÃO COMPROVAÇÃO. MANUTENÇÃO DO JULGADO. O assédio sexual consubstancia-se na conduta reiterada, praticada por usualmente por um superior hierárquico, que atinja a liberdade sexual do subordinado, atingindo-lhe a dignidade. O assédio moral, por sua vez, se verifica quando o trabalhador é exposto, de forma sistemática e continuada, a situações vexatórias que tenham o escopo de desestabilizá-lo moral e fisicamente, maculando-lhe a dignidade. *In casu*, observa-se que a prova testemunhal apresentada pela Autora não foi robusta ao demonstrar os alegados assédio moral e sexual supostamente perpetrados, porquanto uma das testemunhas oitivadas sequer presenciou as condutas descritas pela Obreira, mas apenas ouviu falar delas, mediante terceiros. Outrossim, as condutas descritas pela outra testemunha ouvida não consubstanciaram, per se, assédio sexual, tampouco moral, porquanto apenas demonstraram o interesse do gerente da Empresa na Autora, sem comprovar, todavia, o cometimento de atitudes de cunho eminentemente sexual ou com o escopo de desestabilizar física e moralmente a Empregada. Nesse diapasão, conquanto deveras existam dificuldades naturais à comprovação de assédios de ordem moral e, mais ainda, sexual - em virtude de a conduta assediadora costumar acontecer de forma bastante sutil - não pode o Julgador deferir tais Pleitos pautando-se apenas em suposições ou boatos dos colegas de trabalho, fazendo-se mister que se reste demonstrado, de forma incontestes, o ato ilícito perpetrado. Nessa senda, ante a ausência de robusto substrato probatório, apto a demonstrar o alegado assédio de ordem moral e sexual sofrido pela Obreira, escorreita a Sentença ao indeferir o Pleito de indenização por danos morais razão pela qual a mantenho, no aspecto. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 20ª

Região. Recurso Ordinário n. °: 0020212-24.2012.5.20.0007. Relator: Desembargador Josenildo Dos Santos Carvalho publicação 07/07/2016)

EMENTA. DIREITO DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO DESRESPEITOSO.

Alegado o assédio moral, ônus do Autor a prova, conforme art. 818, CLT, c/c 373, I, CPC. Demonstrando o painel probatório que a gerente do Reclamado impunha um clima desagradável e desrespeitoso no ambiente de trabalho, intolerável ao homem médio, com humilhações e colocações vexatórias, configura o assédio moral. Preenchidos, pois, os requisitos do art. 186, C. Civil, devida a indenização por dano moral. (Recurso Ordinário n. ° 0010730-81.2015.5.15.0073. Relator: Desembargadora Luciane Storel da Silva; Órgão julgador Sétima Turma; Data de publicação: 31.10.2016.)

Seguro firmar que tarefa quase impossível no mundo fático é a produção de provas pelo reclamante, já há muito debilitado em suas condições psicológicas ante seu agressor. Igual sina recai sobre sindicatos quando agem de modo autônomo na defesa de sua categoria. Isto porque as agressões deste tipo são quase sempre muito veladas e subjetivas.

Seguro firmar que as provas mais comumente encontradas neste tipo de caso são as testemunhais de colegas de trabalho que presenciam e percebem as subjetividades no cotidiano.

A respeito das testemunhas, podemos dizer que a Consolidação das Leis de Trabalho prevê a oitiva das testemunhas e que estas são, diferentemente do que ocorre no processo civil, apresentadas independentemente de notificação, levadas ou convidadas pela parte que pretende aquela prova produzir, inexistindo mesmo o depósito do rol de testemunhas.

Há ainda a agravante dos impedimentos, dentre os quais citamos os suspeitos, em que se enquadram inimigos e amigos.

Já neste ponto a dificuldade de se comprovar algo absurdamente subjetivo e quase sempre feito sem outras pessoas por perto e que não deixa rastros físicos, se há alguém no ambiente de trabalho que geralmente presencia alguma ponta do assédio moral, é aquele colega de trabalho mais chegado da vítima, que sempre está por perto. O dito “amigo”. Oras, querer que colegas de trabalho que passam mais tempo de convivência entre si que com suas próprias famílias se considerem desconhecidos, é algo estapafúrdio.

Há a ressalva de que a arguição de suspeição por amizade que proíbe o depoimento testemunhal deve ser íntima, não bastando simples coleguismo, via de regra rotulado como amizade. Requer para sua configuração uma mínima frequência de visitas, compadrio ou participações sociais.

Contudo na prática, qual dificuldade não encontra o defensor do assediado para provar que estar perto nos compromissos oriundos mesmo do trabalho (confraternizações

mesmo em grupos menores como de um setor da empresa), ou aquela carona que se dá diariamente por cortesia e boa educação, não se tornem “íntimas relações de amizade” entre requerente e testemunha? Há uma subjetividade imensa neste sentido.

Semelhante dificuldade encontra o representante do “*parquet*” ao proteger o meio ambiente do trabalho e também ao defender a igualdade nas oportunidades de trabalho além da busca da erradicação de qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, principais contextos em que se encontram as situações de assédio moral.

Doutro lado, tarefa nada simples também é a do magistrado, ao analisar casos com provas de tamanha delicadeza e mesmo subjetividade. Há que se preocupar com a aplicação da justiça de modo efetivo levando-se em conta a gravidade do assédio moral e de suas repercussões na vida do vitimado bem como de todos à sua volta, e em contrapartida há o peso de uma acusação de assédio moral contra um possível assediador, em sua vida profissional, pessoal, familiar e social.

Os tribunais têm se mantido bastante cautelosos (talvez até demais) na análise das provas de assédio moral, ao exigir a demonstração cabal das ações do assediador, de modo inequívoco e contundente. Neste sentido:

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO. TELEMAR. SISTEMA DE PRÁTICAS TELEBRÁS. 1 – ESTABILIDADE. As normas previstas no "Sistema de Práticas Telebrás" não conferem estabilidade no emprego, visto que contêm apenas norma programática com o propósito de orientar a forma da dispensa dos empregados e não de enunciar direito ou garantia. 2 - ASSÉDIO MORAL. Não há como comprovar de forma efetiva o dano produzido ao psiquismo do empregado ou à sua honra subjetiva, dada a dificuldade de se constatar abalos dessa ordem, visto que geralmente se alojam na alma humana. Todavia, os fatos potencialmente lesivos à esfera moral do operário, decorrentes da relação de trabalho, e assim invocados como suporte do dano e da indenização consequente, de cuja ocorrência possibilita concluir pela existência do assédio moral, devem ser provados robustamente (TRT 7ª Região – Recurso Ordinário n. ° 0214600-91.2006.5.07.0008. Recorrente: José Roberto Beserra de Araújo; Recorrida: Telemar Norte Leste S/A; Relator: Desembargador Cláudio Soares Pires; Órgão julgador: Segunda Turma; Data de publicação: 27.03.2008).

EMENTA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA. A pretensão obreira de indenização por dano moral, decorrente de perseguições e assédio moral, deve encontrar nos autos a correspondente e contundente prova dos fatos ensejadores do pleito, sob pena de indeferimento (TRT 5ª Região - Recurso Ordinário n. ° 0000983-82.2013.5.05.0291. Recorrente: Mariano Carneiro Martins; Recorrido: Município de Canarana; Relator: Desembargador Renato Mário Borges Simões; Órgão julgador: Segunda Turma; Data de publicação: 27.02.2014)

EMENTA. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. COMPROVAÇÃO. O reconhecimento do assédio sexual e moral depende de comprovação por parte de quem o alega. Hipótese em que não há demonstração contundente de que a reclamante tenha sofrido assédios de ordem sexual e moral por parte de preposto da reclamada. Recurso da demandante a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho

da 4ª Região. Recurso Ordinário n.º: 0000545-55.2014.5.04.0871; Relator: Desembargador José Felipe Ledur; Órgão julgador: Sexta Turma; Data de publicação: 04.02.2016)

EMENTA. ASSÉDIO MORAL - COMPROVAÇÃO. O assédio moral representa um desvio de conduta muito grave, cujas consequências devem ser devidamente comprovadas para que se caracterize o dano psicológico, emocional ou físico ao empregado, ensejando, assim, uma indenização proporcional e, sobretudo, justa, por este flagelo imposto ao trabalhador. No caso em apreço, a prova oral comprovou o alegado assédio moral. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário n.º 0000186-50.2011.5.03.0027. Recorrente: Marcos Raimundo da Silva e Viação Santa Edwiges Ltda; Recorridos: os mesmos; Relator: Juiz Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida; Revisor: Desembargador Fernando Luiz G. Rios Neto; Órgão julgador: Nona Turma; Data de publicação: 02.12.2011).

Surge aqui uma questão crítica. Suponhamos que o Ministério Público mova ação contra empregador, ou mesmo um sindicato a mova, por discriminação ou assédio (com o escopo de coibi-los e mesmo constata-los).

Como vimos, grande parte da prova é de produção oral pelo depoimento de testemunhas, geralmente colegas de trabalho que ficam inibidos pela presença de seu empregador e o óbvio e justificado temor de ser demitido por depor contra este.

Logicamente neste caso se pode, após a extinção do processo, mover nova propositura da mesma ação pela apresentação de novas declarações de trabalhadores demitidos desde a extinção do processo, agora dotados de segurança e liberdade para declarar os atos presenciados e a verdade sobre as atitudes do assediador.

Logo de plano se percebe que, quase em sua totalidade, a coleta das provas nas ações que versam sobre assédio moral cometido nas relações de trabalho resta prejudicada pela coação premente na simples figura do agressor-chefe.

Enquanto agressor este nada pode fazer, contudo, enquanto empregador, chefe ou mesmo colega de trabalho, seria minimamente pueril de nossa parte crer que não há qualquer tipo de retaliação por parte deste ou de seus superiores, dos modos mais engendrados, subjetivos e sutis possíveis, contra os quais a então testemunha não tem qualquer tipo de segurança, proteção ou respaldo pelas mesmas dificuldades encontradas pelo então requerente.

3 POSSÍVEIS MEIOS SUBSTITUTIVOS DE PROVAS DIRETAS

Considerando que o processo probatório tem o condão de se comutar em juízo com os fatos ocorridos no passado, com o intuito de se deslindar o caso apreciado. Um dos grandes nomes da filosofia do século passado, Ludwig Wittgenstein, assumiu espanto ao

conhecer que juízes franceses reproduziam os acidentes de trânsito com maquetes. Este modelo tem um excelente sentido lógico porque, vez que é impossível retornar ao passado para apreciar o sítio dos eventos no exato momento do acontecimento, lançar mão de sinais presentes para os substituir.

Ao falarmos dos sinais possíveis para a prova, temos três categorias que nos parecem bem delimitadas: os ícones (reproduções de pessoas e fatos como fotos, maquetes, etc.), os símbolos (sinais criados pelo homem, como a luz vermelha dos semáforos) e os índices (relação causa e efeito).

A coleta de dados e provas deve se balizar pela busca do maior número possível de elementos ligados ao ato de assédio. Um caminho em potencial para que se rompa a barreira das dificuldades inerentes à produção de provas em casos de assédio moral é a gravação de conversas em que apareçam as práticas, quer seja do ambiente ou mesmo telefônicas que, desde que feita por um dos interlocutores, e que não fere o inciso LVI do artigo 5º da Magna Carta.

Também seriam opções a prova indiciária, principalmente interessante em situações de comprovação mais delicada de assédio moral. Por ela, considerando a certeza de determinado fato, é possível inferir a existência de outro, por raciocínio lógico.

O índice já anteriormente citado, é o claro sinal que se liga a seu objeto por uma relação de causa e efeito. No jargão popular: onde há fumaça, há fogo. Se o chão está molhado, é porque choveu. Se um empregado reagia de certo modo, e, após certo acontecimento desferido por seu assediador passou a agir completamente diferente, ficando inclusive doente psiquicamente, é certo que esta conduta é reflexo do ato contra ele cometido.

De igual modo, pode-se ainda utilizar-se da chamada prova emprestada, modalidade permitida no processo trabalhista não apenas pela jurisprudência, mas também pela doutrina.

Existem situações em que a obtenção de prova prejudicada foi conseguida com sucesso em outro processo. Então pode-se “puxar” a prova do outro processo para este.

Esta exige a observância do princípio do contraditório como meio de se permitir e mesmo legitimar seu uso. Um exemplo disto é a utilização de depoimentos tomados em processos outros em depoimento, quando impossível ou processualmente conveniente à renovação no processo atual.

Há ainda a inversão do ônus da prova, quando o caso concreto assim permitir ou mesmo exigir na busca da verdade real. Nestes casos, é necessário o condicionamento da inversão do ônus à viabilidade da produção da prova por parte do requerido, bem como a presença de indícios minimamente suficientes da existência do assédio denunciado.

Tais estratégias aqui citadas mostram caminhos legalmente possíveis e processualmente interessantes na persecução da justiça nos casos de assédio moral, e a sequente restauração do direito do requerente vitimado.

Há, contudo, a necessidade de sempre se lembrar que para que haja uma investigação ou mesmo uma ação judicial por assédio moral, indispensáveis as presenças de indícios (quando não de provas), sinais indicativos que façam correlação de causalidade entre a privacidade e o agressor. Tais sinais devem sempre preceder a investigação ou ação, nunca as proceder, salvo em caso complementar.

4 ASSÉDIO MORAL PÓS REFORMA TRABALHISTA

Seguro firmar que (por mais que pudesse o querer o legislador), a reforma não teve o condão, como jamais poderia ter haja vista a Constituição, diminuir a proteção à dignidade do trabalhador.

Contudo o que realmente se alterou com a reforma, por mudança no art. 223-A e seguintes da CLT, foi o limite para indenização por danos morais.

Vejamos:

TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

‘Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

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

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

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

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Vemos que a reforma fixou limitações na quantificação de arbitramento de danos não materiais, formando “faixas” de valores devidos a título de reparação, segundo a natureza e intensidade da lesão que se classifica como leve, média, grave e gravíssima, tendo cada uma destas faixas um limite a princípio ligado aos vencimentos da parte ofendida, como se pode ver no último capítulo supra disposto.

Temos por certo que se criou a “tarifação” do dano moral na esfera das relações de trabalho.

Seguro firmar que esta forma (bem como outras) pela reforma instituída, é e será alvo de inúmeras críticas e questionamentos severos, até mesmo pela questão discriminatória das indenizações segundo faixas salariais e não segundo a extensão do mal causado.

Em outros termos, alguém que foi chamado de “gordo” algumas vezes pelo chefe perante os colegas de trabalho e ganha quinze mil reais mensais será muito mais compensado do que a faxineira que teve sua moral destruída por perseguições repetidas com humilhações, isolamento social, pressão constante que desencadearam síndrome de Burnout e que hoje a tornou dependente de psicotrópicos para poder sobreviver, mas que ganha um salário mínimo por mês.

Seguro firmar que o artigo 223 da Consolidação das Leis de Trabalho é tido como inconstitucional, eis que cria discriminação e, portanto, vai de encontro à Dignidade da Pessoa Humana (DPH), bem como do direito de saúde, também ofendido e que do direito à vida são sustentáculos inseparáveis. Sim, há que se falar em atentar contra a Constituição Federal,

contra os pactos internacionais ratificados que versam sobre DPH e mesmo contra a própria vida com tal redação.

Tamanha a gravidade que já tramitam no STF Ações Diretas de Inconstitucionalidade (5870 e 6069) para que tal redação desapareça do ordenamento jurídico.

Sobre tal, lemos no portal do STJ:

Regras da Reforma Trabalhista sobre indenização por dano moral são questionadas no STF

Para a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, são inconstitucionais dispositivos da lei que estabelecem limites ao Poder Judiciário para fixar valores da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho.

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ajuizou, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5870, com pedido de medida cautelar, contra dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterados em decorrência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e, posteriormente, pela edição da Medida Provisória (MP) 808/2017. Os dispositivos questionados (incisos I a IV do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT) estabelecem limites para a fixação de valores da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho. Para a entidade, a lei não pode impor limitação ao Poder Judiciário para a fixação de indenização por dano moral, sob pena de limitar o próprio exercício da jurisdição.

De acordo com a autora da ação, nos termos da nova legislação, o Poder Judiciário fica impedido de fixar uma indenização superior à efetivamente devida para reparar o dano causado ao trabalhador. A entidade explica que a Lei 13.467/2017, em seu texto original, previa que a indenização decorrente de um mesmo dano moral teria valor diferente em razão do salário de cada ofendido, violando o princípio constitucional da isonomia. Isso porque a indenização decorrente de um mesmo dano moral a um servente ou ao diretor da mesma empresa não seria a mesma. Com a redação dada pela MP 808/2017, a ofensa ao princípio da isonomia foi afastada, segundo a Anamatra, na medida em que a base de cálculo passou a ser o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, implicando em aumento significativo do valor das indenizações aos trabalhadores de menor renda.

A despeito de a MP ter ampliado o direito da indenização a esses trabalhadores, a Anamatra ressalta que subsiste a violação ao contido no inciso XXVIII do artigo 7º da CF, que garante ao empregado uma indenização ampla do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho. “A restrição ao ofício judicante viola a independência dos juízes para julgar as causas e aplicar a lei de acordo com o texto constitucional e com suas convicções”, defende.

Além disso, a associação explica que o Supremo, quando declarou a inconstitucionalidade da Lei de Imprensa (ADPF 130), firmou jurisprudência no sentido de que o dano decorrente da ofensa praticada pela imprensa não poderia ficar limitado, para fins de indenização, a valores previamente fixados em lei. Segundo a Anamatra, a questão em debate é semelhante. “Se a tarifação da indenização por dano moral decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas é inconstitucional, a tarifação da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho, também se mostra inconstitucional”.

A Anamatra pede, liminarmente, a suspensão dos incisos I a IV do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017 e também pela MP 808/2017. No mérito, pede a procedência da ação para declarar a inconstitucionalidade dos mesmos dispositivos. O relator da ADI 5870 é o ministro Gilmar Mendes.

OAB questiona limitação de valores de indenizações por danos morais nas relações de trabalho

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6069, com pedido de liminar, para questionar alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) referentes à reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. OAB argumenta que os artigos 223-A e 223-G, parágrafos 1º e 2º, da CLT criaram uma espécie de tarifação para o pagamento de indenização trabalhista, utilizando como parâmetro o último salário contratual do ofendido.

A entidade lembra que a Medida Provisória (MP) 808/2017 havia alterado esse critério para prever como base de cálculo o teto de benefícios do INSS. Contudo, como a MP não foi convertida em lei, foram restabelecidas as regras previstas no texto questionado. “A medida provisória que caducou era mais benéfica ao trabalhador de baixa renda, embora ambas as regras caminhem em sentido diametralmente oposto aos princípios basilares do Estado de Direito, pois limitam a indenização, quando a regra é a reparação integral do dano, conforme disposto no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal”, argumenta. Além de ferir o dever constitucional de reparação integral do dano, as novas regras, segundo a OAB, violam os princípios da isonomia, da independência funcional dos magistrados, da proteção do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Tramitação

O ministro Gilmar Mendes (relator) determinou que a ADI 6069 seja apensada à ADI 5870, apresentada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) contra a mesma legislação, visando à tramitação em conjunto.

Oras, se a proteção do empregado é prerrogativa necessária em uma democracia constitucional que, como a nossa, protege sobremaneira a Dignidade da Pessoa Humana, sobretudo considerando-se a extrema desigualdade socioeconômica de nosso povo, que remete diretamente às condições escravagistas em determinados termos, é seguro firmar que para que a relação trabalhista seja justa, harmônica e produtiva para ambos os lados, esta proteção é indispensável como também o é a intolerância aos excessos derivados do poder do mais forte sobre o mais fraco.

E, neste aspecto, urge frisar que a reforma trabalhista em nada alterou a proteção do trabalhador no que tange aos atos discriminatórios e ao próprio assédio moral, podendo-se aduzir inclusive que ela retira parte do direito de indenização dos trabalhadores na proporção de seus salários ao invés de se observar os danos causados de modo objetivo, por uma “tabela” de maldades totalmente subjetiva e degradante ao ofendido.

CONCLUSÃO

Com o intuito de encerrar o presente artigo e a concepção como um todo apresentada até o momento serão em síntese expostos os temas abordados.

A considerar-se toda pesquisa retro disposta, seguro firmar que o assédio moral, objeto de estudo do presente artigo, é prática comum no ambiente de trabalho desde imemorráveis tempos, observada antes mesmo da evolução da relação trabalhista, desde a Revolução Industrial.

Sua conceituação nos diz que se configura o crime quando se expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Definida a patologia, há que buscar-se o judiciário no intuito de dirimir a situação, proteger a pessoa do trabalhador, e por óbvio, ressarcir-se o dano causado.

Na busca pela produção de provas para demonstrar o assédio, defrontamo-nos com caminhos possíveis e passíveis de se percorrer, o que de modo algum indica facilidade na tarefa ou mesmo viabilidade em todos os casos.

Fato é que a postura silente do assediado ou mesmo de quem tem conhecimento do caso, é sustentáculo mais que seguro para que a figura do assediador se perpetue em seu posto de tirano inatingível e temível. Contra esta figura tem o judiciário buscado incessantemente maneiras de viabilizar a denúncia e mesmo a prova do assédio moral nas relações de trabalho. Contudo, esta ainda é muitas vezes e por muitos motivos, tarefa quase inatingível pela condição velada que se dá a ação do assediador e a temeridade incutida na figura já crassamente destruída do assediado.

Vimos ainda, com pesar, os males que a reforma trabalhista trouxe ao ofendido por assédio moral (e a outros ofendidos), quando escalona de modo subjetivo e questionável, a graduação de danos e o “*quantum debeat*” do ofensor com parâmetros inconstitucionais.

Por certo que a lei trabalhista, como toda legislação ao passar do tempo e mudar-se a realidade fática do povo a ela subordinado, deve ser revista sempre que necessário, contudo, princípios e valores constitucionais, entre eles a Dignidade da Pessoa Humana, a igualdade e o direito à vida digna, não podem sequer ser esbarrados, quanto mais suprimidos.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio moral*. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coords.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BEBBER, Júlio César. *Princípios do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a consolidação das leis do trabalho*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em 10 dez. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sano; OLIVEIRA, Rafael. *Curso de direito processual civil*. Salvador: Jus Podivm, v. 2, 2007.

FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral - breves notas*. Revista LTr. São Paulo, v. 71, n. 1, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

LIMA, C.Q.B., OLIVEIRA, J. A., & MAENO, M. (Eds). *Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. São Paulo: Fundacentro, 2011.

LUCON, Paulo Henrique dos Santos. *Devido processo legal substancial*. In: DIDIER JR., Fredie (Org.). *Leituras complementares de processo civil*. 5. ed. Salvador: Jus Podivm, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, José Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *Assédio moral*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, n. 2, v. 73, abril-junho, 2007.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Princípios do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

SCHIAVI, Mauro. *Provas no Processo do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTR, 2018.

SCHIMID, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. *O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, n. 16, v. 2, março, 2013.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *O ônus da prova e sua inversão no processo do trabalho*. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n. 6, jun. 2004.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Assédio moral, saúde mental do trabalhador e atuação do Ministério Público do Trabalho*. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coords.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

SLAIBI, Maria Cristina Barros Gutiérrez. *O direito fundamental à saúde*. Disponível em: <http://periodicos.ses.sp.bvs.br/pdf/bis/v12n3/v12n3a03.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2019.