



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS -

UNIPAC

FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

BACHARELADO EM DIREITO

WELLINGTON DE OLIVEIRA LIMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

JUIZ DE FORA

2009



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC

FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

BACHARELADO EM DIREITO

WELLINGTON DE OLIVEIRA LIMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos/Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Rodrigo Longotano do Nascimento.

JUIZ DE FORA

2009

FOLHA DE APROVAÇÃO

WELLINGTON DE OLIVEIRA LIMA

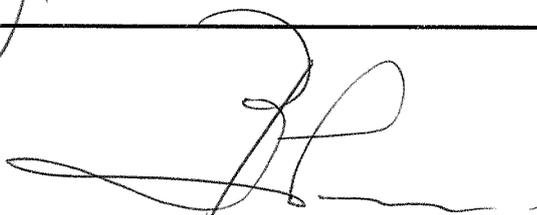
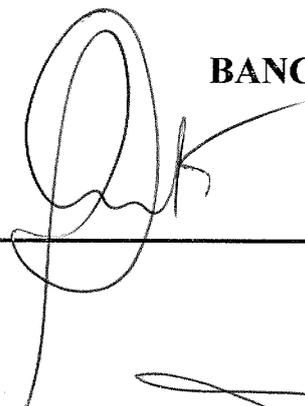
Aluno

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

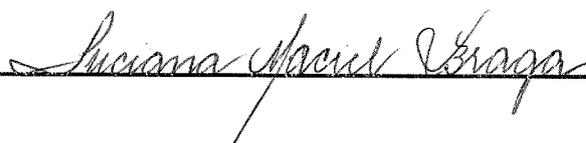
Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade
Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA



BRUNO R. PALMIERI



Aprovada em 02/12/2009.

Dedico à minha mãe, pelo esforço para me ver adulto e formado;

Aos meus irmãos pelo companheirismo;

A minha Vó (agora no céu). Como sonhava em me ver formado!!!

A minha namorada, pela compreensão. A causa foi justa!!!

E a todos os amigos e colegas que torceram por esta conquista!!!

Agradeço a Deus pelo privilégio de viver este momento, aos amigos e parentes pela vivência e aos professores pela satisfação em ensinar, em especial ao Professor Rodrigo Longotano, pelas orientações e correções, todos vocês são dez!!!!

O direito é – para nós – instrumento de trabalho, e não, tertúlia acadêmica.

É simultaneamente teoria, realidade e vivência... Não compreendemos o Direito divorciado da lei e da orientação dos tribunais.

Hely Lopes Meirelles.

RESUMO

Nas últimas décadas com a influência econômica do mercado sobre os fatores de produção, ou seja, ou a empresa produz ou é engolida pelo mercado, desta forma recaindo o ônus também sobre a classe trabalhadora.

O alto índice de estresse na relação de emprego, muita das vezes forçando aos fracos gestores, ou mesmo empregadores a tratarem seus empregados de forma não condizente com a Legislação Trabalhista, Constituição Federal de 1988 e Princípios. Para elucidar, de forma digna.

O estudo sobre o tema assédio Moral demonstra a importância de se conhecer tal conceito, assim como o ambiente em que acontece e a fronteira entre poder e abuso, desta forma facilitando a compreensão de um assunto muito falado, mas que ainda não foi incluído nos textos de nossa legislação trabalhista de forma diretamente.

Palavras-Chave: Assédio Moral, Relação de Emprego, Contrato de Trabalho, Dano Moral.

ABSTRACT

In the last decades with the economical influence of the market about production factors, in other words, or the company produces or it is swallowed by the market, of this form obligation also relapsing on the working class.

The high stress index in the job relationship, a lot of the times forcing the weak managers, or even to employers they treat her their form employees no in keeping with the Labor Legislation, Federal Constitution of 1988 and beginnings. To elucidate, in a worthy way.

The study on the theme Moral blockade demonstrated the importance of knowing such concept, as well as the atmosphere in that it happens and the border between the power and abuse, this way facilitating the understanding of a subject that although very spoken, but that still was not included in the texts of our labor legislation in way directly.

Key words: Moral blockade, Relationship of Job, labor agreement, Moral Damage.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	11
1.1Caracterização da relação de emprego.....	11
1.1.1 Trabalho por pessoa física.....	12
1.1.2 Pessoaalidade.....	13
1.1.3 Não – eventualidade.....	14
1.1.3.1 Teoria da Descontinuidade.....	14
1.1.3.2 Teoria do evento.....	15
1.1.3.3 Teoria dos fins do empreendimento.....	15
1.1.3.4 Teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços.....	15
1.1.4 Onerosidade.....	16
1.1.5 Subordinação.....	16
2 CONTRATO DE TRABALHO E EMPREGO.....	17
2.1 Sujeitos da Relação de Emprego.....	17
2.1.1 Empregado.....	18
2.1.1.1 Obrigações do Empregado.....	18
2.1.1.1.1 Dever de obediência	18
2.1.1.1.2 Dever de Diligência.....	18
2.1.1.1.3 Dever de Fidelidade.....	19
2.1.2 Empregador.....	19
2.1.2.1 Obrigação do Empregador.....	19

3 PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE EMPREGO.....	21
3.1 Poder Diretivo.....	21
3.2 Poder Fiscalizatório.....	22
3.3 Poder Disciplinar.....	22
3.4 O excesso no uso dos poderes e a fronteira com o dano...22	
3.4.1 Dano Material.....	23
3.4.2 Dano Moral.....	23
4 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO..25	
4.1 Definições e Conceitos.....	26
4.2 Caracterização.....	28
4.3 Sujeitos.....	28
4.4 Tipos de Assédio Moral praticados no ambiente de emprego.....	29
4.4.1 Exemplos típicos de Assédio Moral.....	30
4.5 O Assédio Moral no Ordenamento Brasileiro.....	30
4.6 O Assédio Moral como causa de rescisão indireta.....	32
4.7 Dificuldades e a relevância da produção de provas.....	33
5 CONCLUSÃO.....	35
6 REFERÊNCIAL.....	36

INTRODUÇÃO

A abordagem sobre o assédio moral se mostra importante a partir do entendimento de que esta prática não destrói somente a relação de trabalho, mas também o trabalhador, a relação familiar, prejudicando assim a sociedade de forma geral e desastrosa.

Dentre o rol de princípios emanados pela Carta Magna editada em 1988, pode-se ver a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República.

A palavra Dignidade alcança grande amplitude, passando por todos os ramos do direito, inclusive o trabalhista.

Para um real estudo sobre esta anomalia que pode ocorrer na relação de emprego e trabalho, faz-se necessário aprofundar no conceito de relação de emprego, observando os princípios e deveres inerentes ao empregador e empregado, para se tentar alcançar a distinção entre o uso do poder e o abuso.

Desta forma, o estudo do tema é pertinente diante da frequência com que a situação se estabelece no ambiente de trabalho e da gravidade de suas conseqüências para a saúde física e mental do empregado, já que os reflexos deste ilícito, além de alcançar a saúde e a dignidade do trabalhador, contribuem de forma expressiva para o aumento dos gastos públicos em virtude dos benefícios previdenciários devidos às vítimas. Muitas vezes, a violência é tão intensa, que pode conduzir à aposentadoria precoce de um empregado, que em condições normais trabalharia ainda muitos anos. Sem falar nos casos de suicídio influenciados pelo desgosto da vida ocasionados por maus tratos no trabalho.

A idéia do presente estudo é buscar no ordenamento jurídico atual o amparo para as vítimas, conceituando e caracterizando o assédio moral no direito pátrio, definindo direitos e deveres, e ainda, questionar a ausência de legislação específica e mostrar como tem entendido os tribunais.

1 BREVE HISTÓRICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação entre empregado e empregador tem seu início a partir do rompimento do Sistema Feudal, ao longo da idade moderna, porém somente após o processo da revolução industrial fica clara a inserção do modelo de trabalho livre ao sistema produtivo. Nos períodos anteriores predominava a mão de obra escrava ou sobre a forma servil, desta forma, não havia espaço socioeconômico para a contratação de trabalhadores livres.

Na história do Direito Romano encontramos duas modalidades de contratos de trabalhos livres, a primeira chamada de *locatio operis* que se caracterizava pela contratação de um trabalho especificado segundo o seu resultado e que nos dias atuais poderia ser a origem do contrato de empreitada. A segunda modalidade era o *locatio operarum*, onde o que importava não era o resultado da obra, mas sim os serviços prestados, tal contrato seria a origem do contrato de locação de serviços. Neste prisma, observa-se que a relação empregatícia somente se concretizou na história, após o trabalho juridicamente livre, ou seja, oriundas da sociedade capitalista do ocidente.

1.1 Caracterização da relação de emprego

A relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da ocorrência de cinco situações fático-jurídicas, ou seja, prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, que tenha subordinação, não seja eventual e que a relação seja onerosa. Estes elementos são equação *sin ne qua non* para a existência da relação de emprego, pois somente a ausência de um deles a descaracteriza. Importante frisar, que esses elementos fáticos, existem independentes do direito e em face de sua relevância são eles acolhidos pelo direito que lhes conferem os efeitos compatíveis, também são denominados como pressupostos, ou seja, conforme afirma o doutrinador Paulo Emilio Ribeiro Vilhena “na raiz do fenômeno a ser demonstrado”, ou seja, apresenta-se antes do fenômeno e tornando-se indispensável para a caracterização deste.

Esses elementos são apontados pela Consolidação das Leis Trabalhistas no artigo 3^o “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. E também, no caput do artigo 2^o “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Cada um destes elementos componentes da relação são classificados separadamente, a fim de facilitar a compreensão e manuseio pelos operadores e estudiosos do direito

1.1.1 Trabalho por pessoa física

Para a consideração do direito, a caracterização da relação empregatícia, o trabalho tem que ser necessariamente prestado por pessoa física, não obstante, os bens jurídicos tutelados por este ramo do direito não podem ser aproveitados pela pessoa jurídica.

Conforme a própria origem a palavra trabalho se projeta para prestação de uma atividade realizada por uma pessoa natural, ao passo que a serviço abrange uma obrigação de fazer realizada por pessoa física ou jurídica.

A caracterização do vínculo empregatício, muitas vezes é camuflada por contratos viciados por empregadores que tentam burlar o direito, desta forma, cabendo ao trabalhador fazer prova, usando-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma que contempla a realidade fática.

1.1.2 Pessoaalidade

Este elemento significa que entre o empregador e o empregado deve existir uma relação concreta, ou seja, é necessário o efetivo caráter de infungibilidade e ainda que a relação jurídica pactuada entre as partes seja *intuitu personae*, desta forma não poderá o prestador dos serviços se fazer substituir intermitentemente, pois assim ocorrendo a relação jurídica não se caracteriza.

1 Decreto Lei 5452 de 1^o de maio de 1943

Existe, porém ressalva, a esta regra, como por exemplo, a substituição eventual temporária consentida pelo tomador dos serviços e também as que ocorrem em virtude das causas de distanciamento da relação autorizadas pela lei como férias, afastamento por mandato sindical, licença gestante, logicamente que conforme determina o artigo 450 da CLT, e as Súmula 159 I do Tribunal superior do Trabalho e 204 do Supremo Tribunal Federal, o trabalhador substituto gozará de todas as prerrogativas inerentes ao tempo em que ocupar o cargo ou função.

“Artigo 450: Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior. (CLT)”

Súmula 204 do Supremo Tribunal Federal: “Tem direito o trabalhador substituto, ou de reserva, ao salário mínimo no dia em que fica a disposição do empregador sem ser aproveitado na função específica, se aproveitado recebe o salário contratual.”

Súmula 159 do Tribunal Superior do Trabalho: “Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo.

I – Enquanto perdurar a substituição que tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.”

Conforme alude o doutrinador Maurício Godinho Delgado:

O elemento fático jurídico da personalidade produz efeitos não somente no instante da configuração do vínculo empregatício, como também no momento de sua própria extinção. É que sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, ela não se transmite a herdeiro e sucessores. A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes. Pelas mesmas razões, tornando-se inviável a prestação pessoal do trabalho, no curso do contrato, por certo período (ainda que sem substituição do empregado), incidem as normas de suspensão ou interrupção do pacto empregatício, conforme a hipótese ensejadora do afastamento. (DELGADO, 2006, p.292)

Por fim, é importante salientar que a pessoalidade é um elemento que incide somente sobre o empregado, pois para o empregador pode ocorrer a sucessão empresarial, desde que se mantenham as mesmas regras do contrato para o trabalhador, anteriores a sucessão.

1.1.3 Não – eventualidade

Outro elemento necessário para a caracterização da relação empregatícia é o de que o trabalho prestado tenha o caráter de permanência, mesmo quando praticado por um período curto e determinado, não podendo ser esporádico, pois se assim for visto, a legislação não considera a relação entre o empregador e empregado.

Segundo o autor Delgado (2006, p 294) citado acima o conceito de não-eventualidade “é porem um dos mais controvertidos do direito do trabalho”.

Dada dificuldade de conceituar o elemento, pode-se observar na doutrina e jurisprudência varias teorias e julgados distintos sobre o assunto.

1.1.3.1 Teoria da Descontinuidade

Trata-se de uma teoria rejeitada pela CLT, mas que encontra harmonia com a Lei 5859 de 1972 que regulamenta o trabalho doméstico.

Esta defende que eventual seria o trabalho descontinuo e interrupto com relação ao tomador, desta forma, seria um trabalho de caráter fragmentado, com rupturas e espaçamentos temporais.

1.1.3.2 Teoria do evento

Esta teoria defende a idéia de que somente pode ser considerado trabalhador eventual aquele admitido em virtude de um determinado e específico fato ou acontecimento ensejador de certa obra ou serviço, seu trabalho, no entanto, não poderá ultrapassar a duração do evento esporádico, pois assim caracterizaria um dos elementos

da relação de emprego. Note-se que a teoria do evento conceitua este elemento de forma negativa, ou seja, utiliza-se do conceito de eventual.

1.1.3.3 Teoria dos fins do empreendimento

Informa esta teoria que eventual é o trabalhador chamado a realizar trabalhos não inseridos nas atividades rotineiras da empresa, desta forma sendo esporádico e de curta duração. O autor Délio Maranhão sustenta que :

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar - trabalhador eventual - não empregado. (MARANHÃO, 1987,p.50)

1.1.3.4 Teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços

Os defensores desta teoria afirmam que o trabalhador eventual é aquele ao qual não se fixa a uma fonte de trabalho, já que o eventual não é fixo. Amauri Mascaro Nascimento (1989. p.300) conceitua a figura jurídica dissertando que: “Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles.”

1.1.4 Onerosidade

A relação empregatícia, apareceu na história somente após a o trabalho livre, com isso, verifica-se que esta, é essencialmente econômica, ou seja, a prestação exige em contrapartida um pagamento.

O salário pode ser pago em dinheiro ou em utilidades, podendo ser considerado como vencido diariamente, semanalmente ou mensalmente.

Este elemento é o mais fácil de ser identificado. Dada a própria natureza jurídica do contrato de trabalho.

1.1.5 Subordinação

Não obstante a relação empregatícia, somente seja caracterizada mediante a ocorrência dos cinco elementos, a subordinação é a que ganha maior destaque na conformação do tipo legal da relação de emprego.

No direito de trabalho a subordinação é encarada sob o prisma objetivo, pois ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.

O dicionário Aurélio (1986, p. 1621) conceitua subordinação como:

“Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de esta de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou valores.”

2 CONTRATO DE TRABALHO E EMPREGO

O artigo 442 da CLT conceitua o contrato de trabalho como acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, porém este conceito é muito criticado por grande parte da doutrina que entende que não corresponde à relação de emprego, mas sim cria a relação jurídica.

Alguns doutrinadores para distingui-los de outros contratos de atividades geradores de relação de trabalho, o denomina contrato de emprego.

Alice Monteiro de Barros sobre a discussão conceitual propõe o seguinte:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato do trabalho dos contratos afins e evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo. (BARROS, 2006,p.216)

Esta espécie de contrato tem caráter sinalagmático, pois gera direito e deveres para ambas as partes.

2.1 Sujeitos da Relação de Emprego

Caminhando para o tema central deste trabalho acadêmico, ou seja, O assédio moral nas relações de emprego não se poderia deixar de falar da figura do empregado e empregador, pois serão estes também sujeitos da discussão aqui abordada.

2.1.1 Empregado

É toda pessoa física que disponibiliza, de forma tácita ou expressa, os seus serviços a um tomador.

Para a concretização do status de empregado é necessária a presença dos cinco elementos fáticos jurídicos da relação de emprego já explicitados no primeiro capítulo deste trabalho.

2.1.1.1 Obrigações do Empregado

O empregado ao disponibilizar sua capacidade em laborar, auferindo renda com a disponibilização de suas forças mentais, físicas e também o seu tempo, adquire a obrigação de obediência, de ser assíduo com as funções que lhe são confiadas, e ainda de agir com respeito, lisura e boa-fé.

2.1.1.1.1 Dever de obediência

A obediência, no entanto, deve ser restrita a assuntos lícitos e que não prejudique a vida, a saúde ou a dignidade do trabalhador. Desta forma as ordens que versem sobre assuntos estranhos a relação de emprego não precisam ser cumpridas.

A Carta Magna nos incisos IV, VI, VIII, XVII do artigo 5º e ainda no artigo 8º assegura aos brasileiros o direito a liberdade de pensamento, de crença religiosa, de convicção filosófica, ou política e de associação sindical.

O dispositivo constitucional citado garante a liberdade e independência moral, cívica dos indivíduos.

No entanto, se o empregado não obedecer a ordens lícitas e condizentes com o labor poderá dar ensejo a resolução do contrato, inclusive como alude à alínea h do artigo 482 da CLT.

2.1.1.1.2 Dever de Diligência

Dentre as obrigações do empregado, encontramos também o dever de diligência, ou seja, executar a tarefas que lhe foram confiadas com respeito, qualidade, e em quantidade possível.

Verifica-se que a violação deste preceito caracterizará a desídia, e que podem ocasionar sanções disciplinares e até a despedida por justa causa.

2.1.1.1.3 Dever de Fidelidade

O empregado deve ser íntegro com o empregador, desta forma, não agir somente em virtude de seus interesses individuais, mas também sobre os interesses do empregador.

O dever de fidelidades se mostra de forma positivas e negativas, como exemplo quando o empregado comunica ao empregador perigos no ambiente de trabalho ou quando não se deixa subornar por um concorrente em troca de informações confidenciais e importantes para os negócios da empresa.

2.1.2 Empregador

A conceituação da figura do empregador é disposta no artigo 2º da CLT, senão vejamos:

“Artigo 2º: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

No entanto, essa conceituação é criticada por grande parte da doutrina que entende que o legislador assimilou o empregador à empresa e que esta não pode ser sujeito de direito, exceto a empresa pública por força do decreto lei n. 200.

Para Alice Monteiro de Barros(2006, p.348) “empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Já no campo sociológico a doutrinadora conceitua empresa: “...como uma organização complexa na qual sua existência se deve ao fato de que o homem necessita da cooperação social para atender às necessidades da demanda.”

2.1.2.1 Obrigação do Empregador

A obrigação principal do empregador é essencialmente a de pagamento, porém o contrato empregatício também origina algumas obrigações de fazer, e de tratamento a serem cumpridas, como exemplo pode-se citar a assinatura da carteira de trabalho e

previdência social e o da agir com limites e respeito atentando se para os princípios fundamentais dos direitos humanos.

3 PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE EMPREGO

Conforme conceito da legislação trabalhista, o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços. Desta forma, o contrato de trabalho em sua essência autoriza ao empregador uma série de prerrogativas que é conceituada pela doutrina como poder empregatício e que se desdobra em poder diretivo, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

3.1 Poder Diretivo

É conceituado como a prerrogativa que o empregador detém com o intuito de gerir, estruturar, organizar as atividades da empresa. Neste prisma se observa a possibilidades de fixação de regras. Este poder é definido pela Autora Luiza Riva Sanseverino (2004, p.99) como “Poder de organização do empregador de determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação.”

Dentre as possibilidades externadas pelo poder diretivo encontra-se a possibilidade de fixação de regras, o que faz com que uma pequena parte da doutrina o reconheça como sendo o poder regulamentar.

3.2 Poder Fiscalizatório

Poder fiscalizatório é conceituado como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a vigilância no ambiente laboral, também é conhecido por poder de controle.

A prática deste poder encontra limites em nosso ordenamento jurídico, haja vista, que os meios para a externalização desta faculdade não poderá suprimir as garantias fundamentais expressas na Constituição Federal/1988, tais como o artigo 3º externando sobre a “dignidade da pessoa humana” e o artigo 5º, II ao afirmar que “ninguém será submetido... a tratamento desumano ou degradante. Esses princípios, servindo de limites ao poder de controle, que se utilizado de forma extrapolada pode criar situações danosa a imagem do empregado e assim gerar direitos a pedidos de reparações por danos morais.

3.3 Poder Disciplinar

È conceituado como o conjunto de prerrogativas concentradas pelo empregador de aplicar sanções ao empregado que comete infração, não cumpri com obrigações do contrato ou expressas em lei.

Parte Minoritária da doutrina não concorda com a existência desta prerrogativa, pois defendem que se o poder disciplinar é punitivo, e desta forma a legitimidade para punir não é da pessoa do empregador e sim do Estado. Porém predomina o entendimento de que este pode ser aplicado dentro do âmbito limitado pelos princípios e constituição.

Essas sanções são compreendidas por advertência, suspensão e despedida por justa causa.

3.4 O excesso no uso dos poderes e a fronteira com o dano

Mesmo com a difusão dos direitos e a proteção advinda de Lei, dentro da relação de emprego, ainda é comum o excesso por parte dos empregadores, que muitas vezes extrapolando os poderes constituídos pela legislação trabalhista e constituição, se comportam como os antigos “Senhores Feudais”, e desta forma, tratando os empregados de maneiras incompatível. Com isso, a cada dia torna-se mais comum, em nossos tribunais, demandas envolvendo, excessos e a violação a direitos fundamentais humanos, vejamos exemplo:

Eleição do ‘empregado tartaruga’. Ato patronal constrangedor e ofensivo à dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de ‘eleição’ mensal de ‘empregado tartaruga’, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada no serviço, expondo o empregado ‘eleito’ ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismo para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à produtividade, sem causar-lhes constrangimento no ambiente de trabalho. Pedido por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento, (TRT – 15ª Reg. – Ac. 11704/2002 – 5ª T. RO – 029389/2001 – Rel. designado: Juiz José Antônio Pancotti – DOE/ SP 8/4/2002.)

Ao ultrapassar os limites, nasce para o empregado lesionado o direito de preitear valores, a fim de reparar o dano a sua honra, imagem, ou até mesmo saúde.

A análise do liame do agente causador com o que sofreu o dano se faz pelo conhecimento e estudo da responsabilidade civil, que alcança limites, além da fronteira civilista, se aplicando inclusive, com grande teor no direito do trabalho.

Dentro desta responsabilidade caberá ainda, estudar se o empregador é responsável objetivamente, neste ponto não precisando considerar a figura do dolo (vontade) ou culpa, observando assim somente os fatores objetivos atribuídos ao agente, ou subjetivamente, neste caso, existindo a necessidade, de comprovar a existência dos dois elementos acima citados.

A responsabilidade civil somente se externa após a ocorrência do dano e se direciona para o agente mediante o nexo causal. E pode alcançar tanto o prejuízo material como o moral.

3.4.1 Dano Material.

Trata-se de lesão a bens suscetíveis de valor econômico, como o próprio nome material, se desdobra em dano emergente, traduzido pelos gastos gerados a vítima em virtude do ilícito e lucro cessante constituído de vantagens que a vítima deixou de auferir durante certo período em virtude do dano.

Alguns doutrinadores o distinguem do bem patrimonial, pois defendem que o patrimônio pode se formado tanto por bens corpóreos, suscetíveis de apropriação, como os bens incorpóreos, entre os quais situa o direito autoral, revestido de valor econômico.

3.4.2 Dano Moral.

Trata-se de espécies de dano das mais controvertida na doutrina.

José Aguiar Dias (1960, p 771) o conceitua como: “a espécie de dano em que não possa ser considerado dano patrimonial”, este conceito, no entanto, é bastante criticado, por ser simplista e classificar de uma forma negativa, e ainda sob o ponto de que o dano moral pode alcançar também o dano patrimonial.

Já para Alice Monteiro de Barros (2006, p. 883) o conceito dano moral se resume ao “menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente da repercussão econômica.”

Em nosso país, mesmo a doutrina se manifestando na direção de se aplicar o ressarcimento, somente a partir da égide da constituição de 1988, nossos tribunais passaram a julgar procedentes pedidos decorrentes deste ilícito por força do inciso X do artigo 5º:

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

Entendendo a doutrina que a compensação deve acontecer quando houver um dano efetivo e não um simples aborrecimento, conforme leciona Antônio Chaves:

A ressarcibilidade do dano moral não implica no reconhecimento de que todo e qualquer melindre, toda suscetibilidade exarcebada, toda exaltação do amor próprio, pretensamente ferido à mais suave sombra, ao mais ligeiro roçar de asas de uma borboleta, mimos, escrúpulos, delicadezas excessivas, ilusões insignificantes, desfeitas, possibilitem sejam extraídas da caixa de pandora do direito, centenas de milhares de cruzeiros. (CHAVEZ, 1992, p 210)

No Brasil, a fixação da compensação decorrente do dano moral e psicológico resulta de arbitramento do juiz, que deverá analisar a gravidade do ato, a intensidade e a repercussão da ofensa, a condição social da vítima, a sua personalidade e a do ofensor, a possibilidade de superação física ou psicológica da lesão, bem como o comportamento do ofensor após o fato.

4 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O assédio moral ocorrido nas relações de trabalho, núcleo deste trabalho acadêmico é, senão o mais, um dos assuntos que apresentam maiores índices de discussões e controvérsias atualmente na justiça do trabalho. Existem muitos conceitos, teses e idéias diferentes sobre o tema.

Em nosso país os embates envolvendo assédio moral tornaram se constantes há não mais de duas décadas, já que antes era discutida a figura do dano moral, inclusive com pouquíssimo alcance, advindos de agressões, humilhações, ofensas, acidentes de trabalho, ou seja, ocasionadas por ato único. Mas com o decorrer da evolução do mercado e das condições e relações de trabalho, a constante busca empresarial pelo aumento da produtividade e vendas dos produtos, redução dos custos nas empresas e a crescente pressão pelo alcance das metas entre outros fatores econômicos e administrativos, começaram a ser ajuizadas nos fóruns trabalhistas pátrios ações alegando a existência do denominado assédio moral, também conhecido como coação moral, pressão psicológica, psicoterror, e ainda, terrorismo psicológico na República de Portugal, harcèlement moral na República Francesa, bullying ou stalking na República Inglesa, mobbing na República Italiana, harassmente nos Estados Unidos da América, acoso moral na Espanha dentre outros.

Desta forma, o Estado detentor da jurisdição sobre a resolução e julgamentos das lides oriundas das relações de trabalho e emprego passou a conhecer tal fenômeno que no território Brasileiro ao analisar o passado histórico desaguamos no período da escravidão, época que os maus tratos, atrocidades e abusos eram infligidos ao ser humano com a finalidade de alcançar uma maior produção agrícola. Neste tempo, não raras eram as perseguições, castigos físicos, humilhações e a morte daqueles que não adequavam ou resistiam a esse modelo produtivo.

Com o encerramento do regime escravocrata e, por conseguinte com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve substancial mudança do antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual.

Ainda nesta análise histórico-evolutiva, verifica-se à fase da industrialização européia, que significou um inegável avanço tecnológico para todo o globo, aprimorando e aumentando a produção. Pode-se afirmar que nesta fase da história o

trabalhador se conectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora.

Com a Constituição Federal editada em 1988, primando pelo bem estar social, neste linear a dignidade da pessoa humana, o trabalhador encontrou melhores condições para questionar abusos, e violações aos seus direitos.

Embora bastante questionado antes em outros países, no Brasil conforme informa José Afonso da Silva (2003, p 298), o primeiro acórdão reconhecendo a existência do fenômeno foi o de numero 2.276/2001, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região que teve como relatora a Juíza Sônia das Dores Dionísio:

“ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroia a sua auto-estima. No caso dos Autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.”

Desde esta data as ações não pararam de surgir conforme se pode observar com o estudo divulgado pelo site Gazeta do Povo:

De Janeiro até dezembro de 2008, a coordenadoria do Núcleo de Igualdade e combate à Discriminação da Superintendência Regional do Trabalho registrou 369 queixas de trabalhadores que teriam sido vítimas de assédio moral em Curitiba /Paraná e Região Metropolitana, Desse total, 217 se tornaram ações na justiça, e 152 apenas pediram orientação. Em 2007, a Coordenadoria recebeu 705 queixas (155 orientações e 550 processos)” (GAZETA DO POVO)²

4.1 Definições e Conceitos

Não é pouca a gama de estudiosos, que em virtude da relevância do tema, estudaram e estudam o assédio moral nas relações laborais. Desta forma, podendo ser encontrado desde conceitos mais elaborados e detalhistas até os concisos e simplistas.

2 Disponível em: <http://gazetadopovo.com.br> acesso em 20/10/2009.

No início, alguns pesquisadores definiram esta espécie de assédio como uma situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas violentavam determinada vítima psicologicamente, de forma sistemática e freqüente, no mínimo uma vez a cada sete dias e durante um tempo mínimo de seis meses. Com a intenção de manter uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, desfazendo as redes de comunicação da vítima, destruindo sua reputação, exercícios de seus trabalhos, buscando com isso, que a pessoa acabasse deixando o emprego.

Tal conceito, data vênua, embora tenha mostrado seu valor, para atualidade se mostra um pouco ultrapassado, por ser muito rigoroso. Principalmente por exigir determinado lapso temporal mínimo de seis meses para configuração, não valorizando a intensidade em que acontece, já que existem, casos em que a gravidade e freqüência demandariam apenas alguns dias ou atos para caracterizá-lo.

Alguns dicionários conceituam o assédio em geral como sendo a insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, ações, pedidos, etc.

O médico e psicólogo, Heinz Leymann, falecido em 1999, cujo estudo é grandemente lembrado, conceituou o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.(LEYMANN).³

O jurista Cláudio Armando Couce de Menezes define assédio moral como:

“Submeter alguém sem trégua, a ataques repetidos”. Elucida ainda que “o assédio moral requer, portanto a insistência repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas.”⁴

Seguindo o mesmo entendimento o magistrado Jose Ribamar Lima Junior⁵ do Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal, “assegura que o assédio moral nas relações de trabalho se configura quando o trabalhador é exposto a constrangimento perante seus semelhantes, de tal modo que o sofrimento causado tenha reflexos conhecidos e sabidos por seus pares”.

Por outro lado, o congresso Social do Reino Unido Conceitua o Assédio, naquele país chamado de bullying, como um problema sério que muito freqüentemente

3 Disponível em www.leymann.com.se consultado em 23/10/2009

4 artigo publicado no júris síntese n41, maio/junho 2003

5 Disponível em <http://conjur.estadao.com.br/static/text/37086.1>, consultado em 24/10/2009

as pessoas pensam que seja somente um problema ocasional entre indivíduos, mas que na verdade é bem mais importante, pois na verdade busca intimidar e afetar a integridade e confiança da vítima.

Existem ainda, doutrinadores que o conceituam de maneiras menos profundas como sendo humilhações e cobranças constantes e vexatórias, exposição do trabalhador a situações constrangedoras, críticas infundadas ou perseguições dentro da empresa em determinado lapso de tempo a fim de causar um dano psíquico no agente passivo desta situação.

Desta forma, pode-se observar que não existe conceito único ou padrão para definir o que seria o assédio moral nas relações de trabalho (ou emprego). A riqueza de conceito e definições sobre o tema demonstra a relevância e preocupação advinda desta espécie de dano ao trabalhador envolvido.

4.2 Caracterização

O assédio moral se caracteriza pela prática de condutas abusivas cometidas de maneiras repetitivas, de conteúdo humilhante e que visa ofender a integridade de alguém, violando direitos pessoais do indivíduo. De forma a ocasionar danos na vítima.

Segundo Margarida Barreto o assédio moral pode se externar pela seguinte forma:

Pela degradação deliberada das condições dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo auto-estima. (BARRETO, 2001, p.196)

4.3 Sujeitos

Para se conhecer os perfis do agressor e da vítima de assédio moral é fundamental que, além de analisar a relação de trabalho se entenda que tanto o

trabalhador quanto o empregador são seres humanos. E como tal também apresentam perfis psicológicos que se mostram extremamente importantes para o conhecimento do fenômeno. À primeira vista, a análise psicológica parece avessa ao operador do direito, treinado apenas para aplicar a norma jurídica sem preocupar-se com as partes envolvidas. Especificamente em relação ao assédio moral, o comportamento das partes e a forma destas de lidar com o mundo são decisiva, inclusive na valoração do fato de uma Ação Trabalhista. A percepção por parte do aplicador do direito dos padrões de comportamento de um assediador, por exemplo, pode ser decisivo durante a instrução do processo na inquirição das testemunhas.

4.4 Tipos de Assédio Moral praticados no ambiente de emprego.

A perseguição assédiva pode ser vertical ou horizontal. A primeira é mais comum de se encontrar se desdobrando em descendente, onde se caracteriza por agressões causadas por superior hierárquico que detém autoridade formal sobre a vítima e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido. A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado, pode ser praticado por vários indivíduos por um grupo ou somente um ofensor.

4.4.1 Exemplos típicos de Assédio Moral

Para facilitar o diagnóstico precoce do assédio moral far-se-á necessário demonstrar e citar alguns exemplos de situações ocorridas.

Muito comum é o assédio em circunstância em que o empregado goza de estabilidade ou de algumas garantia no emprego (acidentaria, gestante, CIPA, sindical ou outra). Nesses casos, é perpetrado mediante discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções.

Conveniente falar da situação em que o empregador aterroriza a vida do empregador por meio de uma infinidade de expedientes. Como metas e tarefas humanamente irrealizáveis, e ainda quando não atingidas tornam-se motivos de “brincadeiras” vexatórias, ou títulos de pior vendedor ou empregado fracasso do mês.

Com estes e outras infinidades de exemplos presente na doutrina e jurisprudência é possível perceber o quanto essa prática deplorável é constante e diversificada no universo da relação de labor.

4.5 O Assédio Moral no Ordenamento Brasileiro

Em nosso país a competência para legislar sobre o direito do trabalho é exclusiva da União, no entanto alguns Estados e Municípios editaram leis sobre o assunto com o alcance sobre os servidores ali lotados. Como destaque pode-se citar além de outros, o Estado do Rio e de Janeiro onde se editou a lei numero 3921 editada no ano de 2002, Estado do Rio grande do Sul com a lei de numero 12561 editada no ano de 2006 e a cidade de São Paulo, com a Lei numero 13288 em janeiro de 2001, e tem como finalidade a proteção contra o terror psicológico dentro destes ambientes.

A nível nacional, ainda não se verifica a edição de nenhuma norma com alcance geral sobre o tema. No entanto as convenções coletivas podem ser consideradas como um importante instrumento a fim de estabelecer conceitos, infrações, sanções, além da prever medidas a evitar o assédio moral.

O ministério do trabalho editou a portaria de numero 604 que instituiu os núcleos de Promoção de Igualdade, de oportunidades e de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Dada ausência, de legislação sobre o tema na esfera trabalhista cabe ao julgador decidir conforme o caso e seguindo os meios orientados pelo direito.

Vejamos alguns dos muitos julgados, envolvendo o assunto.

ASSÉDIO MORAL. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira à discriminação racial, tem assegurado o direito de

perceber indenização por dano moral. (acórdão 8591/2004 relator o Juiz Godoy Ilha TRT 12º Região)

RESILIÇÃO INDIRETA. Constitui justa causa para ruptura do liame empregatício por iniciativa do empregado a circunstância de ser submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser privado pelo empregador do desempenho de suas atividades na intenção de forçar o obreiro a pedir a rescisão do contrato, dando margem, inclusive, à tipificação da figura de assédio moral. (acórdão 134/2004, relator juiz Geraldo José Balbinot, TRT 12º Região)

Finalmente, dentre as decisões selecionadas, cumpre mencionar o Acórdão 200400711204, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, do qual foi relator o Juiz Valdir Florindo:

Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, inculcando na psique do recorrente pensamento derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretados pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detratador na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma 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, iniqüidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante.

4.6 O Assédio Moral como causa de rescisão indireta

Elencada no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas a resolução do contrato de trabalho caracterizada por atos faltosos do empregador.

Na alínea “e” do artigo acima citado encontramos um dos motivos para a concretização da rescisão indireta, vejamos:

Artigo 483 “O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:”

e) “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.”

A princípio todo contrato deve ser revestido de respeito mútuo, sobre pena de ser descaracterizado por vício, sobre o assunto Regina Célia Pezzuto Rufino ao lecionar com sabedoria afirma que:

A obrigação contratual do empregador de respeitar os direitos trabalhistas, além da personalidade moral de que o empregado e os direitos relativos à sua dignidade, e vice-versa, cuja violação implicaria na infração dos ditames contratuais e das leis trabalhistas, ensejando o direito do empregado à indenização correspondente, além da legitimação do direito obreiro de resistência, que se consuma ao ma recusa ao cumprimento de ordens explicitas.(RUFINO,2006, p.152)

Como já demonstrado, a subordinação nascida com o contrato de trabalho encontra limites específicos, aos objetos do contrato, não podendo ser visto como todas e quaisquer ordens do empregador.

Os excessos cometidos pelo empregador podem ensejar atos ilícitos conforme se verifica no artigo 187 do novel Código Civil Brasileiro editado em 2002:

“Artigo 187. também comete ato ilícito, o titular de direito que, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

O autor Sergio Pinto Martins (2001, p.334), ensina que “uma **falta grave causada pelo empregador enseja a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta**. Assim, não existe dispensa do empregado, pois este é que decide por termo ao

contrato de trabalho, em virtude da falta cometida por empregador contra si, vindo ajuizar ação na justiça do trabalho para ter seu direito atendido”. (Grifo nosso)

Atualmente não se fala unicamente na proteção da jornada de trabalho, do salário e demais direitos materiais trabalhistas. Luta-se, igualmente, pela proteção dos direitos à personalidade do trabalhador. Por uma maior liberdade de trabalho, pela satisfação do empregado no ambiente de trabalho, direitos estes não previstos expressamente na lei trabalhista, mas reconhecidos em outras normas aplicável, e imprescindível à valorização a dignidade da pessoa humana.

O assédio moral gera consequência jurídica para o ofensor e, também para a vítima, conforme artigo 927 do Dispositivo Legal de 2002, “todo aquele que por ato ilícito, causar dano a outro fica obrigado a repará-lo.”

4.7 Dificuldades e a relevância da produção de provas

O aspecto da prova do assédio moral é algo extremamente relevante, pois se não for robustamente produzida, aumenta-se risco de não se comprovar a determinada conduta e como fim a indenização.

Não se deve olvidar que, em virtude de ser fato criador de um direito, o ônus da prova pertence a quem o alega, no caso de assédio, pertencendo ao trabalhador.

Embora pareça fácil a caracterização e a comprovação do assédio trata-se de árdua tarefa, já que o ambiente onde ocorre geralmente e totalmente tomado pelo agente ativo, desta forma, minimizando a possibilidade de prova testemunhal. Todavia, um meio importante é a gravação das conversas, já que a licitude deste meio de prova já se encontra totalmente pacificada pelo Superior Tribunal de Justiça, entendendo esta Corte de que se a conversa é gravada por um dos interlocutores, não há necessidade de se pedir autorização judicial, salvo no caso de ligações telefônicas onde ainda se discuti a legalidade.

Neste sentido, vejamos algumas ementas de recentes decisões de referido Tribunal acerca do tema:

A gravação de conversas realizada por um dos interlocutores é considerada como prova lícita, não configurando interceptação telefônica, e

serve como suporte para oferecimento da denúncia, tanto no que tange à materialidade do delito como em relação aos indícios de sua autoria. RMS 19785/RO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2005/0046880-2. Relator: Ministro Arnaldo Esteves Lima. 5º turma/ STJ. Publicado no DJ em 30. 10. 2006, p. 335

Segundo o magistério jurisprudencial, a gravação de conversa realizada por um dos interlocutores é considerada como prova lícita, não configurando interceptação telefônica, e serve como suporte para oferecimento da denúncia, tanto no que tange à materialidade de delito como em relação aos indícios de sua autoria. HC 41615/MG.HABEAS CORPUS 2005/0018682-5. Relator: ministro Arnaldo Esteves Lima. 5º turma STJ. Publicado no DJ em 2.5.2006, p.343.

Verificando assim que a gravação da própria conversa (direta), feita por um dos interlocutores, resta suficientemente autorizada.

Outra espécie de prova bastante interessante é a de origem documental, ou seja, oriundas de meios escritos, como jornais revistas, circulares, boletins, mensagens eletrônicas etc. Assim se alguém se julga assediado por insistentes notícias publicadas em jornais/boletins internos da empresa ou por mensagens eletrônicas recebidos, e de extrema importância que tais documentos sejam juntados aos autos.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho procurou conhecer um pouco mais o desvio de conduta humana na seara trabalhista denominado assédio moral. Que nas últimas décadas fora reconhecido como uma espécie de intruso no ambiente de labor almejando a destruição da paz e dignidade do trabalhador.

Para entender o porquê desta prática iniciou-se o estudo explanando pela relação de emprego, seus requisitos e fundamentos, pois para se conhecer o fenômeno, acredita-se necessário saber onde ele ocorre e já que não existe lei de alcance federal dissertando sobre o assunto, buscou-se enxergar em que ponto esta divergia com princípios expressos na nossa carta magna, legislação trabalhista e outras normas aplicáveis.

Ao adentrar no terreno de assédio moral, verificou-se que este culmina em prejuízos não só para o assediado, vítima, mas também sérios prejuízos para os empregadores e empresas, pois uma vez inserido neste ambiente, fatores com diminuição da produção, aumento do risco de acidente de trabalho e de afastamento oriundos de doenças, sem falar que se comprovado gera para o trabalhador o direito de indenização advinda com o dano, ou seja, nesta luta desigual não existem méritos, mas somente feridos e perdedores.

REFERÊNCIAS

ANTONIO, Chavez, Apud MEIRELES, Edilton, **“Aferição do Dano moral trabalhista”**. Jornal Trabalhista. Brasília, n390, 17.2.92.

BARROS, Maria Alice de, **“Curso de Direito do Trabalho”**, 2º ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Margarida: **“Assédio moral no trabalho”**, 2000. 365f. Tese de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.2000.

BRASIL, Constituição da República Federativa, 1988

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de março de 1943, Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas.

BRASIL, Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002, Institui o Código Civil.

CUNHA, Edilson, **“Os princípios do Direito do Trabalho”**, 2ed. São Paulo: LTr,1995.

DIAS, José Aguiar. **“Da responsabilidade civil”**. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense, 1960,t. II, p.771

EMILIO, Paulo; VILHENA, Ribeiro de, **“Relação de emprego: estrutura legal e supostos”**, São Paulo: Saraiva, 1975.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. “**Novo dicionário da língua Portuguesa**” 2ed. Rio de Janeiro: nova Fronteira, 1986, p 1621.

HOUAISS, Antonio et alii. “**Dicionário da Língua Portuguesa**”. Rio de Janeiro: objetiva, 2001, p 2299.

LEYMANN, Heinz, “**O assédio Moral no Emprego**” disponível em <<http://www.leymann.com.se>>, consultado em 10/08/2010.

MARANHÃO, Délio, “**Direito do Trabalho**”, 14º ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1987

MARTINS, Sérgio Pinto. “**Direito do Trabalho**”, 14 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MESQUITA; Luiz José. “**Direito disciplinar do Trabalho**”. Saraiva, 1982 São Paulo: P.48

PIZARRO, Daniel, Ramón e Roitman Horacio, “**El dano moral y la persona jurídica**”. Revista de Derecho privado y comunitário. Argentina: Rubinzal Culzoni Editores, p23.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no âmbito das empresas**. São Paulo, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2003.

TEIXEIRA, João Luiz, “**O assédio moral no trabalho: Conceitos, Causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**”, São Paulo: LTr, 2009.