

UNIVERSIDADE TIRADENTES

ROBERTA SOBRAL MANSOUR

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

ARACAJU

2006

ROBERTA SOBRAL MANSOUR

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de graduação em
Direito da Universidade Tiradentes –
Fundação de Administração

Orientador:

ARACAJU

2006

ROBERTA SOBRAL MANSOUR

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso de graduação do curso de Direito aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel da Universidade Tiradentes, pela seguinte banca examinadora:

– professor orientador

– professor relator

– professor convidado

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, amigos e professores pela honrosa contribuição na minha formação acadêmica bem como na conclusão do presente trabalho.

Sumário

1. Introdução
- 1.1 Histórico das relações de trabalho
2. Princípios
- 2.1 Princípio da dignidade humana
- 2.2 Princípio da igualdade
- 2.3 Princípio da hipossuficiência
3. Assédio Moral
- 3.1 Definição
- 3.2 Características
- 3.3 Hipóteses
- 3.4 Causas
- 3.5 Surgimento
- 3.6 Assédio Moral e Assédio Sexual
4. Conseqüências
5. Atuação do Ministério Público do Trabalho
6. Conclusão

1. INTRODUÇÃO

1. 1 Histórico das relações de trabalho

Desde os primórdios do surgimento das civilizações podemos encontrar resquícios, ainda que remotos, de relações de trabalho que regiram nossa sociedade, esses fatos refletiram até os dias de hoje nas relações laborais, uma vez que desde que o homem se organizou em sociedade podemos vislumbrar relações de trabalho em todos os países e inclusive no Brasil.

Sem dúvida, o marco precursor foi a Revolução Industrial, no entanto, não foi o único fator histórico influenciador na evolução das relações entre patrão e empregado, pois desde a organização do homem em sociedade pode-se falar em relação de trabalho.

A origem de toda essa influência advém do regime escravagista, que vigorou até 1888, data próxima da instauração da República, que fora instituída pela constituição de 1891 influenciada pela *Encíclica Rerum Novarum* de Leão XIII. Antes de ser estabelecida uma sociedade industrial, a escravidão foi implantada em diversos países, até mesmo no Brasil. Nesse regime não havia uma ordem jurídica que regresse o direito do trabalho, o trabalhador não era considerado como sujeito de direitos, não era detentor portanto, sequer de direitos trabalhistas que pudessem ser pleiteados perante seus patrões, que na verdade eram seus donos e os escravos tratados como mero instrumento de trabalho.

O regime de escravidão se caracterizava pela idéia do trabalho como uma mercadoria, e o escravo era propriedade do seu amo que detinha todo domínio sobre ele, sendo assim, o direito laboral estava intimamente

ligado ao contexto de propriedade, inexistia deste modo qualquer relação de trabalho semelhante aos dias de hoje, pois para tanto é necessário haver sujeitos de direitos e obrigações o que não ocorria no regime escravagista, já que os trabalhadores escravos eram desprovidos de direito algum.

Após a extinção desse regime, e diante do aumento populacional, as relações humanas tornaram-se mais complexas, passando portanto a vigorar o Sistema Feudal, pelo qual os trabalhadores estavam ligados aos senhores feudais, pelo vínculo da terra. Esses camponeses embora fossem homens considerados livres, viviam sob uma forma de escravidão, pois eram submetidos a trabalhar nos feudos que pertenciam aos senhores feudais, e pagavam-lhes parte do que produziam no campo em troca da fixação na terra e da proteção militar e política, pagando inclusive diversos tributos. Apesar de já ter ocorrido a abolição da escravatura, não deixou de ser esse regime uma forma de escravidão, pois os servos eram desprovidos de toda e qualquer condição de homem livre.

A próxima fase marcante na evolução das relações de trabalho foi na Idade Média, com a instituição das Corporações de Ofício, fruto da evolução de uma economia auto-suficiente para uma economia comercial. Embora ainda não existisse um ordenamento jurídico trabalhista organizado, houve algumas transformações em relação ao sistema anterior.

Esse condicionamento era composto por artesões de um mesmo ramo e numa determinada localidade que formavam as corporações e cada uma delas possuía um estatuto com regras que conduziam as relações de trabalho. Dentro das corporações existiam três categorias: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, e estavam submetidos a uma condição de aprovação; os companheiros eram trabalhadores livres, porém que ganhavam salário igual ao do mestre; os aprendizes eram menores que recebiam ensinamentos dos mestres para um ofício ou profissão. O contrato de aprendizagem variava de 2 a 12 anos e ao seu término, os aprendizes adquiriam o status de companheiros e podiam exercer suas atividades publicamente.

Com o decorrer do tempo, os mestres foram se fortalecendo economicamente, e juntamente com os companheiros, que eram os únicos que recebiam salários, já que os aprendizes eram remunerados com alimentos e vestuários, passaram a exercer um grande monopólio da atividade artesanal, base da economia naquela ocasião.

Com o desenvolvimento da economia era necessário que o homem se libertasse uma vez por todas do regime de escravidão e servidão ao qual estavam submetidos, e assim instituir um sistema que realmente representasse a nova era industrial que estava por vir. Passou a dominar então o regime do *Liberalismo* como o princípio basilar que prevaleceu à época e que repercutiu nas relações jurídicas laborativas existentes. De acordo com esse novo contexto político econômico, exercício das profissões, arte e ofícios, tendo como fundamento no individualismo, era direito de todo homem livre, desde que possuísse uma licença e pagasse os impostos para tanto.

Esse princípio liberal acarretou em mudanças que vieram a ocorrer efetivamente com o advento da *Revolução Industrial* e da *Revolução Francesa*. Embora esta tivesse conteúdo eminentemente político, enquanto aquela possuísse teor essencialmente econômico, ambas contribuíram significativamente para a evolução do direito laboral e das relações trabalhistas. Essa nova realidade social, marcada pela invenção das máquinas de vapor e de fiar, deu origem ao início de uma nova geração, que teve a denominação de *Capitalismo Industrial*, sistema pelo qual ocorreu uma mecanização em vários setores da produção industrial, em especial o setor têxtil.

A segunda fase desse mecanicismo iniciara-se na segunda metade do século XIX e foi marcada pela descoberta da eletricidade que permitiu um grande avanço em todos os ramos da sociedade da época e assim também acarretou mudanças na indústria. Inaugurando uma nova fase, do mesmo modo se deu os avanços com a inserção do petróleo como matéria prima, pois proporcionou um acelerado passo de desenvolvimento tecnológico, surgindo assim, uma densa classe de trabalhadores proletariados.

No Brasil, a Revolução Industrial se iniciou com a Revolução de 1930. Nesse período foram criados o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho, sendo então implantada uma legislação trabalhista representada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a revolução industrial, também, pôde se verificar o surgimento de uma força coletiva de trabalho, representada pelos diversos setores de trabalhadores que passaram a existir a partir da revolução e seus avanços tecnológicos. Desse modo, o trabalhador individual passou a dar lugar a grupos de trabalhadores, ou seja, a estruturação do proletariado como classe, que lutavam com um objetivo em comum de melhores salários e condições de trabalho dignas, bem como pela necessidade urgente de um ordenamento jurídico que tutelasse os direitos desses trabalhadores. Essa manifestação deu origem ao fenômeno social denominado sindicalismo, que ficou marcado pelo surgimento dos sindicatos, do direito de greve e das convenções coletivas, e como observa Russomano, acerca desses movimentos de trabalhadores em Roma *“a sua finalidade de ajuda recíproca entre os que se dedicavam ao mesmo ofício e para a defesa dos interesses resultantes da similitude das posições por ele ocupadas na vida romana”*. Foi portanto através do sindicato que os trabalhadores conseguiram alcançar direitos trabalhistas que interessassem a toda classe proletariada.

Diante dos conflitos entre os interesses individuais e coletivos que ameaçavam a organização do seio social, surge então a necessidade de um intervencionismo estatal que estabelecesse regras que determinassem uma ordem jurídica a ser aplicada a essas relações. E foi desse intervencionismo que nasceram as primeiras regras do ordenamento jurídico, que possui caráter humanitário da intervenção estatal e repercutiu na formação do direito laboral de diversos países. Como afirma Alice Monteiro de Barros (p. 62, 2005):

“Infere-se, portanto, do que foi exposto que a criação do Direito, inclusive do Direito do Trabalho, advém de dois processos: o heterônimo e o autônomo, que, por sinal,

correspondem, respectivamente, a dois segmentos diversos, o do chamado Direito necessário, e o do Direito voluntário. Aquele estabelece um conjunto de preceitos obrigatórios, impostos pela vontade do Estado, independentemente de qualquer emissão volitiva dos contratantes, esse aplica indistintamente a todos os que se encontrarem no suposto de fato previsto pela lei. já as normas que pertencem o Direito Voluntário se situam numa esfera de liberdade na qual os que querem obrigar-se com reciprocidade podem fazê-lo livremente”.

Desse raciocínio podemos extrair que o sistema jurídico, e mais especificamente o sistema jurídico do Direito do Trabalho formou-se de um conjunto de normas ditadas pelo intervencionismo estatal juntamente com outros preceitos derivados do princípio da autonomia da vontade, que compõem hoje nosso ordenamento jurídico.

2. Princípios

2.1 Princípio da Dignidade Humana

A República Federativa do Brasil tem como fundamento o princípio da dignidade humana, sem dúvida alguma, é um princípio norteador de todo ordenamento jurídico, que embasa grande parte das normas elaboradas pelo Poder Público e foi oriundo de uma conquista decorrente de muitos movimentos revolucionários constitucionalistas e hoje é amplamente consagrado hoje em nossa Carta Magna, após a promulgação da Constituição de 1988.

A dignidade humana tem conotação tanto de maneira individualizada, ou seja, uma autodeterminação do indivíduo sobre a própria vida, como também de forma a respeito sobre as demais pessoas, constituindo um conjunto de valores mínimos que devem ser assegurados pelo ordenamento jurídico. Essa deve ser a base para a constituição dos direitos de todo indivíduo, como o

direito à honra, à intimidade, à vida privada, à imagem, dentre outras prerrogativas asseguradas constitucionalmente.

Decorre dele a idéia de que todo homem deve receber tratamento digno de pessoa humana, sendo lhes garantido o mínimo de proteção estatal aos seus direitos e garantias constitucionais e em razão disso ninguém pode ser submetido a maus tratos, em nenhum ambiente, sequer então no ambiente de trabalho. O trabalhador tem, portanto, como respaldo jurídico o direito à segurança no emprego, o que implica inclusive no direito de ser respeitado no seu ambiente de trabalho e de não se submeter a tratamentos humilhantes e vexatórios.

Atrelado à dignidade humana está intimamente relacionado aos valores sociais do trabalho, uma vez que é por meio deste que o homem provém sua própria subsistência e contribui para o desenvolvimento da sociedade na qual está inserida, sendo, portanto garantidos constitucionalmente o direito a liberdade, o respeito e a dignidade do trabalhador, como podemos verificar nos seguintes dispositivos dos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição Federal. Esses dispositivos legais definem quais alguns dos direitos sociais inerentes a todo trabalhador, seja ele urbano ou rural. O direito ao trabalho de forma digna está inserido na seara dos direitos sociais e que podem ser compreendidos como verdadeiras liberdades positivas, que possuem caráter obrigatório de cumprimento pelo Estado.

Ainda nesse raciocínio, pode-se extrair do significado dos direitos sociais, como um mecanismo de defesa e melhoria de condições aos hipossuficientes, tendo como fim último assegurar a igualdade social entre as pessoas tenentes a realizar igualização de situações sociais desiguais, com finalidade de proporcionar melhores condições de vida. Assim, resguarda o artigo 1º, inciso IV da Lei Maior:

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

fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

É ainda consagrado o direito à dignidade humana bem como aos direitos sociais na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada em 1948, pela Organização das nações unidas – ONU, mediante assembléia geral, como versa seu artigo XXII, que fora recepcionado pelo nosso sistema legal:

“Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.”

Ainda ressalta Canotilho e Vital Moreira:

“a individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de carácter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, no ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem e do cidadão genéricos e abstractos, fazendo intervir também o trabalhador (exatamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.”(Alexandre de Moares pg 203).

Assim, possuem respaldo jurídico constitucional, todos os trabalhadores, sejam eles, empregados, avulsos, urbanos, rurais, domésticos e também os servidores públicos, desde que existente a relação de subordinação de ordens, configurando o vínculo empregatício, haverá proteção legal para todos

pertencentes a essa classe indistintamente.

2.2 princípio da igualdade

O conceito de igualdade pode ser analisado sob diversos primas. Na semântica gramatical, igualdade tem significado de qualidade do que é igual; completa semelhança; paridade; identidade; organização social onde existem iguais direitos e oportunidades para qualquer classe. Ainda pode-se conceituar juridicamente como direito fundamental de todo ser humano, consagrado constitucionalmente pelo nosso Poder Constituinte originário.

Outrossim, define igualdade jurídica como sendo um conceito atrelado a noção de isonomia e não meramente de manter os iguais em condições igualitárias, afirma ele que “ a constituição Federal adotou o princípio da igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito a tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico.”(Direitos humanos fundamentais, Alexandre de Moraes, p. 81). Dessa forma, fica assegurado tratamento diferenciado aos desiguais, na medida em que se desigualem, assegurando um tratamento distinto a pessoas diversas.

Nesse mesmo raciocínio, comenta acerca da igualdade, Alexandre de Moraes (2005, p. 66):

“a igualdade se configura como uma eficácia transcendente de modo que toda situação de desigualdade persistente á entrada em vigor de uma norma constitucional deve ser considerada não recepcionada, se não demonstrar compatibilidade com os valores que a constituição, como norma suprema, proclama.”

Explicitado no dispositivo Constitucional no artigo 5º, caput, é sem dúvida um dos princípios basilares de toda ordem constitucional e é sem dúvida traço marcante fundamental da democracia. Assim, versa a Lei Maior:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

A igualdade tem dois aspectos: a igualdade jurídico – formal e a igualdade material. Nosso sistema constitucional só assegura a igualdade jurídico – formal, ou seja, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, como enuncia o artigo 5º em seu inciso I da Constituição Federal. Ademais, o artigo 7º do mesmo diploma versa acerca das igualdades materiais, como a seguir:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Deste modo, essas previsões constitucionais têm ampla finalidade protetiva, tanto no campo individual, como em abrangência coletiva, tendo como finalidades fundamentais assegurar direitos iguais a todos, bem como reduzir as desigualdades sociais e regionais, prova disso é a menção nos dispositivos constitucionais, enquadrando como fundamentos da República Federativa do Brasil.

A igualdade aclamada pela Carta Magna tem uma tríplice finalidade que impõe limites à igualdade. Essa limitação é dirigida ao legislador, ao intérprete ou autoridade pública e ainda ao particular. Isso quer dizer que o legislador, ao editar normas e leis, não poderá deixar de atender aos princípios regedores de todo ordenamento jurídico, e em especial ao princípio da igualdade,

uma vez que será vedada a criação de normas que estipulem distinções abusivas. Além disso, essas leis editadas não poderão ser aplicadas de modo a configurar desigualdades arbitrárias. No tocante ao particular, o princípio da igualdade limita o exercício de certas condutas de cunho discriminatório que estejam saturadas de preconceitos ou idéias racistas. Logo, todo indivíduo que seja flagrado em condutas discriminatórias poderá ser responsabilizado civilmente por tais atos, sejam eles praticados pelo poder Público ou por um particular.

Em análise de tal princípio à luz das relações trabalhistas, necessário análise do artigo 7º, incisos XXX, XXXI, e XXXII da Constituição Federal. De acordo com esses dispositivos, é vedada qualquer conduta tendente à prática discriminatória no local de trabalho, proibindo assim, a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez, assim como também a adoção de quaisquer outras medidas pelo empregador que importem em critérios para admissão em empregos.

Outrossim, não poderá existir nenhum tipo de discriminação no procedimento seletivo para preenchimento de vagas de emprego que tragam qualquer caráter excludente em razão de sexo, cor, religião, idade, dentre outros, sob pena de ser infringido o mencionado princípio constitucional.

Deste modo, a relação entre empregado e empregador não pode em hipótese alguma ser eivada de condutas que impliquem em discriminação no tocante a seus empregados, ou até mesmo no processo de seleção, pois se deve conceder igualdade de oportunidades àqueles que pleiteiam uma vaga na empresa. Porém, na prática é de difícil constatação tal conduta discriminatória, pois existem critérios para a seleção dos candidatos que são de julgamento pessoal do empregador, cabendo a ele exclusivamente proceder à avaliação para preenchimento das vagas.

Essa vedação, na realidade diz respeito ao tratamento

desigual sem uma causa objetiva, por critérios meramente pessoais, logo, para que ocorra uma forma de trato distinto dos demais é necessário uma causa racional para tanto, devendo assim possuir um nexo lógico entre a conduta diferenciada do empregador e o tratamento desigual concedido ao empregado.

Como afirma Pinho Pedreira (Op citada, p.197), em seus ilustres ensinamentos jurídicos : “ *ao empregador cabe o ônus de provar o motivo justo que teria tornado lícita desigualdade de tratamento, retirando-lhe aparência de arbitrariedade; o princípio do tratamento desigual funciona somente em favor do empregado, constituindo um fator de alinhamento por cima. Não pode existir do empregado a devolução de uma prestação que os demais não receberam.*”

Vale ressaltar, no entanto, que a igualdade que se tutela é a igualdade entre os próprios empregados que estejam em situações de paridade, e não igualdade entre empregado e empregador, pois pela própria natureza da relação, já se configura uma desigualdade peculiar.

2.2 Princípio da Hipossuficiência

É um princípio que regula as relações de trabalho e deste modo, incide também nas relações ora analisadas. Tem-se como hipossuficiente o lado da relação jurídica quem ocupa posição de desvantagem em relação à outra parte devido á própria natureza da relação. Numa relação de trabalho ou de emprego, o empregado ou trabalhador será considerado hipossuficiente na relação, tendo em vista que, de modo geral, o empregador dispunha de mais amplos poderes econômicos que o empregado trabalhador.

Esse princípio tem natureza protetiva no que se tratar de relação entre patrões e empregados, pois se tem como pressuposto a desigualdade entre os contratantes, sendo assim, ocorrerá uma mitigação ao princípio d autonomia da vontade, inserindo na seara obrigacional uma série de direitos que o empregado não poderá dispor.

Essa disposição principiológica pode ser aplicada de acordo com uma técnica na qual se apóia em três regras: a regra *in dubio pro operário*, a norma mais favorável e a condição mais benéfica. Por esse sistema tríplice podemos aplicar a noção de que quando uma situação ou uma norma contiver teor de dúvida, deve prevalecer o entendimento mais favorável ao empregado, pois este constitui o pólo hiposuficiente da relação laboral. Ademais, havendo contraponto entre os dispositivos conflitantes, deverá prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

Além disso, deve ser verificada uma condição mais justa de trabalho ao empregado, no sentido de que lhe seja concedida qualidade em seu labor e lhe seja proporcionado um ambiente de trabalho saudável, como enuncia o artigo 7º da Constituição Federal, que dita regras de caráter de proteção tanto ao trabalhador rural, quanto ao trabalhador urbanos, incontestável, portanto, ser o referido princípios de caráter constitucional.

Essa noção protetiva parte principalmente da idéia que na relação laboral existe uma desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos dessa relação. Assim, baseado nessa proteção conferida pelo ordenamento ao empregado irá embasar todo um conjunto de normas e de outros princípios que regulam as relações entre patrões e empregados.

Sendo assim, o próprio ordenamento jurídico trabalhista, juntamente com os princípios e diretrizes constitucionais aplicáveis a ele, impõem uma série de critérios limitadores do poder que o empregado possa vir a exercer sobre seus subordinados, impedindo assim, possíveis abusos que venham a calhar com a prática de condutas arbitrárias. Conseqüentemente, o poder diretivo do empregador tem percalços impostos pelos princípios norteadores das relações de trabalho, o que impede de agir de forma indiscriminada em detrimento dos seus empregados.

No entanto, atualmente esse princípio não é mais visto de forma tão absoluta, pois o Direito do Trabalho preocupa-se também em assegurar

a paz social. Deve ser interpretado de forma extensiva em razão da tendência de flexibilização das normas trabalhistas que prevalece nos dias atuais.

A flexibilização das normas trabalhistas é um dos assuntos do direito cotidiano, onde os trabalhadores não são vistos mais como seres desprotegidos, mas sim protegidos pelos sindicatos e por ações coletivas. No entanto isso não está em total correlação com a realidade dos fatos.

A situação real indica que o empregado por medo de perder o seu emprego está cada vez mais vulnerável a todos os tipos de injustiças e regras impostas, perdendo seu poder de negociação e reivindicação por melhores condições de trabalho. Por esse motivo, mesmo havendo flexibilização, a regra *in dubio pro operario* e o Princípio da Proteção jamais devem ser deixados de lado.

3. Assédio Moral

3.1. Definição

Em português, a palavra assediar significa: “pôr cerco a, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes”. Ou seja, é uma forma perversa, de humilhação, onde o agressor procura desestabilizar a vítima de tal forma, que ela fica com baixa auto-estima e outros problemas que acabarão repercutindo no seu.

O termo assédio moral é visto em alguns países de formas diferenciadas, cada um utiliza um termo próprio para defini-lo. Assim, afirma HIRIGOYEN (p.76-77, 2002):

O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. E em inglês, *Mob*, com letra maiúscula significa máfia. A origem do termo mostra que se trata de um fenômeno de grupo e, por seu sentido anexo fez pensar que seus métodos não são sempre muito evidentes.

Todo comportamento que implique em atitudes que sejam expressas por palavras, gestos, escritos de maneira violenta e agressiva pode ensejar uma conduta que seja classificada como assédio moral. Mas antes de adentrarmos no estudo do assédio moral no ambiente de trabalho propriamente dito, faz-se necessário analisar alguns aspectos preliminares e conceitos imprescindíveis à compreensão do estudo do tema a ser abordado nesse trabalho, assim como a violência nos dias atuais e sua incidência no ambiente laborativo.

O conceito de assédio moral está intimamente relacionado a um sentimento: A humilhação. É a dor de ser ofendido, depreciado, inferiorizado, submetido a situações vexatórias e constrangedoras e insultado pelo outro. É sentir-se sem valor ou utilidade alguma, causando na vítima uma revolta, uma dor profunda que sempre vem acompanhada de tristeza e sofrimento.

É a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir** do emprego.(
Fonte: Barreto, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP)

Ainda pode-se definir assédio moral de acordo com sua caracterização da seguinte forma abaixo transcrita:

No Direito do Trabalho o assédio moral tem sido caracterizado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que 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 (Sônia A. C. Mascaro Nascimento, O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, Revista LTr 68-08/922-930).

3.2 Surgimento

Os primeiros registros de assédio moral ocorreram em 1984, na Suécia, com os estudos do cientista Heinz Leymann, resultado de sua pesquisa denominada National Board of occupation Safety and health in Stokolm. Esse estudo tinha como finalidade demonstrar as conseqüências psíquicas de uma pessoa que é exposta a um comportamento humilhante reiteradas vezes no local de trabalho. Foi através desses estudos, embora tenham sofrido críticas de outros pesquisadores, que começaram a surgir os primeiros dados estatísticos sobre a violência psicológica sofrida pelos trabalhadores e foram os seguintes (dados capturados em www.assediomoral.org, em 12 de setembro de 2006) :

1. 8,1% dos trabalhadores europeus sofriam violência psicológica do trabalho.
2. 16,3% da Grã-Bretanha
3. 10,2% na Suécia.
4. 9,9% na França
5. 7,3% na Alemanha
6. 4,2% na Itália

Mais tarde, estudos publicados em 2001, com dados mais condizentes com a realidade européia, demonstraram que 12 milhões de indivíduos sofriam assédio moral nos países da Europa.

O terror psicológico no trabalho se difundiu em vários países da Europa. Na Inglaterra o termo *bullying*, que significa tratar com desumanidade, com grosseria, era utilizado do para se referir a esse tipo de assédio comum no ambiente de trabalho, no início o termo referia-se apenas às humilhações, vexames que crianças ou grupos de crianças infligiam a outras. Depois o termo se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas.

Nos Estados Unidos, o termo *harassment* somente foi

introduzido em 1990 por um artigo de Heinz Leymann em uma revista americana, na vida familiar e finalmente ao mundo do trabalho.(encontrado no site www.leymann.com, com acesso em 15 de setembro de 2006).

No Japão, o assédio moral é um fenômeno muito antigo. O termo *ijime* é utilizado para descrever humilhações infligidas às crianças no colégio e também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores. Como os japoneses não apreciam o individualismo, o objetivo do *ijime* é inserir os indivíduos no grupo e torná-los adaptados.

Embora com terminologias diferentes e de acordo com as várias culturas, o assédio constitui, em diversos países, um fenômeno social.

No Brasil os primeiros registros ocorreram com os estudos da médica do Trabalho Margarida Barreto, que discute a violência moral no trabalho como causa de problemas de saúde entre os trabalhadores. Embora fosse uma realidade ainda desconhecida dos juízes, muitos casos de assédio moral já vêm ocorrendo há um certo tempo, mais precisamente desde décadas, é um fenômeno tão antigo que se confunde com a própria história do trabalho.

Porém ainda é muito recente a discussão acerca do tema, sendo muito remota decisões dos Tribunais em todo país, em que pese a existência de diversas leis e projetos tendentes ao combate desse tipo de comportamento, o assédio moral ainda carece de uma visibilidade jurídica e social. No Brasil, ainda não se tem dados quantitativos sobre a violência no local de trabalho. Sabe-se no entanto, que cresce o número de indenizações decorrentes de reclamações trabalhistas.

3.3 Características

A partir da definição encontrada acerca do assédio moral podemos extrair suas principais características. O *mobbing*, termo mais utilizado para se referir ao assédio moral, provém de atos omissivos ou comissivos, através de atos, gestos e comportamentos, que podem originar tanto dos patrões para os empregados, quanto entre os próprios colegas, de maneira contínua e reiterada perseguição marcada por situações vexatórias e humilhantes que acarretam sérias conseqüências para a vítima.

Nem toda agressão à intimidade do empregado pode ser considerada como *mobbing*, há situações em que mesmo o empregado seja submetido à uma situação constrangedora ainda assim não será caracterizada como assédio moral., como no caso da revista Íntima, que viola um direito á intimidade porém ao se verifica necessariamente uma conduta típica de assédio.

Não obstante, são consideradas práticas abusivas aquelas que expõe o trabalhador a situações degradantes, reiteradas vezes, que aparentemente estão desprovidas de intenções maléficas, porém investidas de ódio desprezo e indiferença, desprestígio profissional e tratamento vexatório. Gestos como palavras grosseiras e obsenas, indecorosas, isolamento do empregado, são atitudes que desencadeiam uma série de distúrbios psíquicos e emocionais à vítima desse terror. Isolamentos do empregado do restante do grupo sem nenhuma razão plausível e hostilidades, bem como exposição a situações humilhantes são fortes indícios constitutivos do terror psicológico no trabalho.

É caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho, em que predominam condutas negativas daqueles que detêm poder de chefia na empresa em ralação a seus subordinados, compondo um acontecimento interpessoal que acarreta prejuízos tanto ao trabalhador quanto para a empresa.

Os agressores atuam sobre a vítima geralmente, com comportamentos e atitudes ativas, hostis e dominadoras. Vejamos abaixo

comentário de alguns comportamentos hostis praticados contra honra de uma pessoa no ambiente de trabalho.

Ações contra a reputação ou a dignidade da pessoa afetada, por meio de realização de comentários injuriosos contra sua pessoa, ridicularizando ou rindo publicamente do assediado, em seu aspecto físico, de seus gestos, de sua voz, de suas convicções pessoais ou religiosas, de seu estilo de vida, etc. Um desses comportamentos, de grande incidência e objeto de diversos estudos é o assédio sexual. Observam-se diversas ações contra a reputação da vítima como trabalhador.

Atitudes em razão do exercício de seu ofício, atribuindo tarefas em excesso ou de difícil realização e quando desnecessário, monótono ou repetitivo, trabalhos para os quais o indivíduo não está qualificado, ou que requer uma qualificação inferior que a possuída pela vítima; ou por outra parte, privando-a de realização de qualquer tipo de trabalho; enfrentando-o a situações de conflito da relação de atividades como nos casos de negar ou ocultar os meios para realizar seu trabalho, solicitar demandas contraditórias ou excludentes ou ainda obrigando a realizar tarefas que vão de encontro às suas convicções morais.

Muitas das ações compreendem uma manipulação da comunicação ou informação com a pessoa afetada que inclui uma ampla variedade de situações, que podem ser desde manter o assediado em uma situação de ambigüidade de atividades e não informá-lo sobre distintos aspectos de seu trabalho, suas funções e responsabilidades, os métodos de trabalho a realizar, a quantidade e a qualidade do trabalho a realizar bem como mantê-lo em uma situação de incerteza, ao fazer uso hostil da comunicação.

Essa hostilidade poderá ocorrer tanto explicitamente como no caso de ameaças, críticas ou repreensões a respeito tanto de temas laborais como os referentes à sua vida privada. Ainda poderá ocorrer a afronta implicitamente, como em atitudes de não lhe dirigir a palavra ou simplesmente ignorar sua presença no local de trabalho, utilizando seletivamente a comunicação

com finalidade de repreender ou censurar, sempre ressaltando os erros e nunca lisonjeando os acertos.

Algumas condutas são bem típicas do assédio e evidenciam bastante a forma de atuação dos assediadores. Segundo a ilustre pesquisadora Marie- France Hirigoyen (p. 112, 2002) podem ser:

- 1 Recusar da comunicação direta;
- 2 Deformar a linguagem;
- 3 Mentir;
- 4 Manejar o sarcasmo, a derrisão, o desprezo;
- 5 Usar o paradoxo;
- 6 Desqualificar;
- 7 Dividir para melhor dominar;
- 8 Impor o próprio poder;

3.4 Hipóteses

Analisar as hipóteses de ocorrência do assédio moral é definir quem são os agressores e quem são os agredidos. Pode, no entanto ocorrer das seguintes formas: o chamado *mobbing* vertical, o *mobbing* horizontal e o *mobbing* ascendente. O primeiro decorre da prática de atos injuriosos por iniciativa é de cima para baixo quando alguém que detém o poder pratica tal ato. Este último é desencadeado pelos próprios colegas de trabalho, em razão da competitividade existêcia na empresa.

Entende-se por assédio vertical, aquele que seja

praticado pelo chefe em detrimento de um subordinado ou de um grupo de subordinados, mediante condutas que durante o contrato de trabalho, estejam eivadas de violência psicológica, deflagrada pela própria direção da empresa ou por algum superior hierárquico.

Sendo assim, diante do temor da perda do emprego, o empregado acaba se submetendo aos maus tratos. Porém não necessariamente esse tratamento hostil é por iniciativa do chefe, pode ocorrer inclusive contar com a conivência dos outros empregados. Nessa concepção de *mobbing*, a vítima além de sofrer com o tratamento degradante, é afastada de maneira estratégica de suas funções que as atividades por ele praticadas passam a não mais se identificar mais com o exercício de sua profissão.

A outra forma de terror psicológico é o chamado *mobbing* horizontal, e tem como característica a conduta injuriosa praticada pelos próprios companheiros de trabalho, quando um colega agride outro colega. Esses comportamentos podem decorrer de diversas causas, como a competitividade, a inveja, preconceito racial ou religioso, xenofobia, ou inclusive um comportamento diferenciado da vítima junto ao grupo. Essas agressões são decorrentes também de inimizades pessoais entre os personagens envolvidos que podem advir tanto de sentimentos relacionados ao envolvimento pessoal deles como também decorrer da própria relação profissional.

Advém ainda, tanto de forma individual, quando a afronta se origina de uma colega de trabalho para outro, ou ainda de maneira coletiva, nos casos em que todo o grupo reincide em tratamentos hostis contra um só empregado. Isso decorre de um sentimento de inveja que parte de um grupo sente ao ver a ascensão profissional, ou até mesmo pessoal, de alguns companheiros de trabalho.

O problema se agrava, entretanto, quando não existe uma repressão por parte dos superiores. A solução mais adequada para esses casos de violência seria uma atitude mais incisiva dos chefes, contudo isso não ocorre na prática, seja por falta de preparo para liderar o grupo, por incompetência, ou até

mesmo por indiferença ou covardia de enfrentar o problema. O que efetivamente acontece é umas condutas omissivas dessas pessoas, ocasionando assim, um agravamento da situação.

É incumbência, portanto, das empresas efetivar um planejamento que vise reprimir esses comportamentos e fornecer preparo aos seus superiores para que possam agir de forma tal que evitem ou combatam a ocorrência desses incidentes, pois a desorganização da empresa é fato gerador de estresse, o que agrava os conflitos já, existentes. A consequência dessa forma de administração e do excesso de hierarquia, permite que alguns indivíduos ávidos de possam empenhar-se contra indivíduos que estejam em posição de fragilidade em relação ao grupo, o que estimularia ainda mais a ocorrência de tais abusos. Tão logo, agindo de maneira complacente, as empresas, em vez de estimular o progresso de seus funcionários, contribuem para a decadência moral e psíquica dessas pessoas.

O descomedimento de poder dos chefes é decorrente muitas vezes de pequenas chefias que pela necessidade de auto afirmação de sua identificação diretiva e a pretexto de manter o bom funcionamento da empresa submetem os funcionários à carga horária excessiva acima do permitido sem conceder-lhes nenhum adicional a título de hora extra, apesar de esse ser um tipo de gerenciamento bem pouco eficaz que não garante aumento de produtividade nem maior rendimento para a empresa.

Uma última hipótese, mas remota, entretanto, quando um funcionário ataca de forma violenta uma pessoa que se encontra hierarquicamente em posição superior, desferindo insultos que atingem a honra deste. Caracteriza-se por atitudes como desacatos às ordens, assim como desrespeito e hostilidades por parte dos funcionários, que se tornam cada vez mais insubordinados, acarretando assim um número freqüente de insultos. O mais freqüente é quando um colega de trabalho é promovido e se torna chefe daqueles que um dia estiveram numa posição hierarquicamente igual e quando as tarefas de cada um não ficam devidamente estabelecidas geram uma série de problemas nessa relação.

3.5 Causas

É manifesto que a violência o local de labor é consequência de uma combinação de causas, que incluem tanto as condições individuais de trabalho quanto as relações interpessoais entre patrão e empregado, entre colegas, e até mesmo entre funcionários e clientes.

A violência nos dias atuais é um fato cada vez mais notório em todo mundo e no seio da sociedade em que vivemos, pessoas cada vez menos tolerantes e mais agressivas umas com as outras, condutas tais que acarretam uma série de distúrbios dentro dos mais diversos ciclos sociais. Logo, se torna evidente que as causas eminentes do assédio psicológico são de caráter social e juntamente com o desejo perverso do indivíduo acarretam uma conduta violenta contra a vítima.

Esses fatos acarretaram, no entanto, uma série de comportamentos considerados agressivos que passaram a refletir em toda a esfera social, assim como ocorre dentro do seio familiar entre seus próprios membros e no ambiente escolar entre crianças e adolescentes, presente tanto em instituições públicas como privadas.

Porém é no ambiente de trabalho que iremos especificar nosso presente estudo acerca do assédio moral, no qual podemos evidenciar situações entre colegas de trabalho bem como entre empregados e patrão. Nessa esfera trabalhista, diversos fatores podem ser considerados como causas que originam essa conduta classificada como perversão moral. O crescente sentimento de competitividade que nos abrange cotidianamente, em especial no poder diretivo das empresas juntamente com o sentimento de subordinação daqueles que não possuem nenhum poder de gerência podem ocasionar um tipo de atrito nocivo entre patrões e empregados ou até mesmo entre os próprios empregados ente si.

No local de trabalho qualquer ação ou comportamento diverso dos padrões de normalidade que resulte em prejuízo para o trabalhador, poderá se configurar como atentador á honra do indivíduo. Pode ocorrer tanto no âmbito interno, envolvendo empregados, gerentes e supervisores, quanto no âmbito externo, entre estes e qualquer outra pessoa presente no local ou que com eles se comunique por telefone, numa relação entre trabalhador e cliente.

Logo, por esses atos pode-se levar à prática de condutas pelo assediador como atos de violência fria, verbal, atrelada de depreciação, de hostilidade implícita, intolerância e até mesmo injuriosas que atingem a honra da vítima, condutas tais que irão se repetir até que atinjam um ponto limite da saúde física e mental do indivíduo. As afrontas são sempre de maneira camuflada de modo que somente um senso de observação mais atento pode-se diagnosticar o fato.

O sentimento narcisista é outro fator que desencadeia esse tipo de conduta, o simples prazer de ver o outro em pânico ao sofrer humilhações é sem duvida uma causa encorajadora dessa conduta maléfica. Esse traço pode ser encontrado facilmente atrelados a outras emoções como o egocentrismo, necessidade de receber admiração ou até mesmo intolerância a receber críticas, não sendo casos que necessariamente patológicos, pois muitas vezes são desprovidos de qualquer sentimento de remorso ou arrependimento.

Fator que também contribui para a ocorrência de tais fatos é o desejo de auferir vantagem, e com a prática de atos sempre eivados implicitamente de violência, o agente almeja vantagens dentro da empresa, sejam elas de caráter profissional ou pessoal.

Uma causa que é considerada como principal no *mobbing* é o conflito entre os diversos agentes das relações de trabalho, essa subversão acarreta para a vítima uma circunstância de enfraquecimento cuja incidência é ocasionada direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas. Esse conflito acarreta mudanças consideradas nocivas tanto para a vítima quanto para a produção que fia

comprometida com a debilidade do empregado.

A maneira como os empregadores exercem o poder diretivo da empresa também é fator contributivo para o surgimento de condutas perversas no ambiente de trabalho. Pode ocorrer em decorrência de condutas demasiadamente permissivas, desprovidas de qualquer caráter de responsabilidade, como também em atos de administração que tem características injuriosas eivadas de dissimulação e ausência de respeito, e muitas das vezes acompanhados de atitudes humilhantes. Deste modo, o poder diretivo, a maneira como o empregador administra o ambiente de trabalho bem como a forma com que lida com as relações interpessoais é causa fundamental da ocorrência de maus tratos ensejadores de um assédio moral nessa órbita laboral.

Na realidade, essa violência é resultante de uma série de fatores na formação do indivíduo, que pode estar aliada ao consumo de substâncias perigosas como drogas e álcool, como também atrelada a doenças mentais ou problemas psicológicos.

3.6 Assédio Moral e Assédio Sexual

Muitas são as dúvidas acerca da distinção entre as duas formas de violência. Pode-se dizer, no entanto, que o assédio moral se configura uma espécie de assédio moral, porém com particularidades específicas, pois ambos guardam alguma relação. Deste modo, todos os dois tipos de assédio não deixam de ser formas de violência contra a dignidade do trabalhador, e uma vez caracterizados ensejam uma reparação pelo dano sofrido pela vítima.

Além da finalidade e do método empregados, existe diferença no tocante à tutela jurídica. No âmbito do assédio sexual destaca-se a Convenção 111 da OIT, que foi ratificada no Brasil em agosto de 1996. Esse preceito tipifica como ilícita toda conduta que cause dano, morte ou sofrimento causado contra mulher. Tal norma ensejou a introdução do artigo 216-A no nosso

sistema Penal, que foi inserido pela Lei 10.224 de 18 de maio, que regula os crimes contra a liberdade sexual, erigindo o assédio sexual à categoria de crime.

Segundo o artigo 216-A do Código Penal, constitui o crime de assédio sexual: "Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendências inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos".

O assédio sexual ocorre quando pessoas detentoras de algum poder em relação ao assediado utilizam-se do abuso dessa força para ofender a dignidade dessa pessoa, transformando o poder de sedução em chantagem, violência, bem como fazendo promessas em troca de favores sexuais, que são cedidos diante de ameaças dos assediadores.

O ponto terminante de distinção entre os dois tipos de violência, é que no assédio sexual, o assediador tem como finalidade específica dominar o assediado sexualmente por métodos intimidatórios acompanhados de extorsão sexual. Já no assédio moral, o assediador tem como desígnio a supressão da vítima do ambiente de labor utilizando artifícios de perseguição psicológica aterrorizante.

Segundo Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes (p. 67, 2002)

A diferença fundamental entre os dois delitos não está tanto no meio de execução (constrangimento), senão, sobretudo na finalidade especial do agente: no assédio moral o que se pretende é o "enquadramento" do empregado, a eliminação da sua autodeterminação no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais no trabalho, que traz conseqüências drásticas para a

integridade física e psíquica do trabalhador.

Outrossim, para a configuração do assédio moral é necessário a duração ao longo do tempo, ou seja, não é uma conduta isolada mas um conjunto de ações que ocorrem de maneira reiterada, bem como é imprescindível ainda a finalidade em destruir a vítima, diferente do que ocorre no assédio sexual, no qual uma atitude isolada é suficiente para denominar-se como tal.. No entanto, o assédio sexual poderá constituir um assédio moral, como um ponto de partida para o *mobbing*, pois de igual forma atinge a honra da vítima, ocasionando um terror psicológico no empregado. Em decorrência das fracassadas investidas, o assediador, imbuído por um sentimento de vingança, passa a prolatar ofensas injuriosas à vítima, que não cedeu às suas chantagens sexuais, originando assim, o assédio moral.

4. Conseqüências

4.1 Reparação civil

No início da civilização a ocorrência de um dano gerava na vítima a reação de vingança ao agressor. Predominava assim, o sistema de vingança privada, solução comum a todos os povos para a reparação do mal pelo mal. Porém, não sendo uma instituição jurídica, a vingança privada não pode ser identificada como uma forma de reparação da responsabilidade por algum dano, mas apenas uma forma primitiva e selvagem de penalização.

A responsabilidade civil importa na obrigação de uma pessoa indenizar o dano causado a outrem, buscando sempre o interesse em restabelecer o equilíbrio patrimonial ou moral decorrente do dano como causa maior geradora da responsabilidade civil. Assim, todo ato ilícito, praticado com desvio de conduta, deve ser conduzido à satisfação do dano acarretado, devendo o causador recompor o patrimônio do lesado, seja ele de caráter moral ou econômico, às custas do seu próprio patrimônio, ensejando uma reparação cível.

Para incidir tal reparação é imprescindível a ocorrência de alguns requisitos, tais como: ação ou omissão do agente (conduta); dano causado à vítima; relação de causalidade entre a conduta do agente e o dano. Sem esses pressupostos não há configuração da responsabilidade, nem tão pouco presente o dever de indenizar.

Diferentemente do direito civil comum, que procura sempre assegurar a igualdade jurídica dos contratantes, e no Direito do Trabalho, almeja a proteção de uma das partes, o hipossuficiente, com o intuito alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. Nessa relação, como já ventilado em linhas anteriores, o empregado é a parte mais frágil da relação, merecendo portanto, uma proteção legal que enseja uma reparação proveniente de danos advindos de seu ofício.

Pelo Princípio de Proteção houve uma compensação pela desigualdade econômica que existe entre empregado e empregador no contrato de trabalho. Prestando-se o Direito do Trabalho fundamentalmente a nivelar essas

desigualdades.

Na esfera civil, o assédio moral gera uma ofensa de cunho de mesma natureza, que pode ser perfeitamente indenizável por essa esfera, uma vez que existe previsão constitucional disposta no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal, bem como previsão no artigo 186 do Código Civil. Como vemos a seguir:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Ainda é assegurado constitucionalmente:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

...

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

...

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

Por outro prisma, o contrato de trabalho por ter natureza onerosa, sinalagmática e comutativa, embasado nos princípios de proteção, da razoabilidade, do mútuo respeito e da boa-fé, que são norteadores do Direito do Trabalho, embora também enseje uma reparação, acaso advenha dano decorrente dessa relação.

A ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano, e para que isso ocorra, o contrato de trabalho deve ser pautado no princípio da boa-fé e no respeito mútuo entre as partes que o celebram, posto que o

direito positivo ao reconhecer o poder diretivo do empregador, deve também proteger os direitos personalíssimos do trabalhador. O dano moral na esfera trabalhista, bem como na esfera civil só será configurado com a ocorrência de um ilícito e nesse caso será todo e qualquer ato que venha a afetar a moral do trabalhador, sua honra, seu nome profissional, sua intimidade ou privacidade.

Na esfera trabalhista, o dano moral é caracterizado através de atos abusivos que possam insultar a dignidade do trabalhador. Uma vez configurada a ofensa ao bem jurídico protegido, o agente há que ser responsabilizado e a vítima indenizada.

O assédio moral nas relações de trabalho deve ser caracterizado como um dano da mesma natureza. Tanto pode ser assediado o empregado como também o empregador. Porém, o assédio moral sofrido pelo empregado em sua relação de trabalho, ocorre com maior incidência que os outros casos, são diversos os casos em que o empregado sofre constrangimentos no ambiente que em labora.

As profundas repercussões no mundo do trabalho sugeriram em decorrência da evolução para uma sociedade capitalista e com o avanço da tecnologia redefiniu a divisão do trabalho, posto que enquanto o capital flexibiliza-se, o mesmo não acontece com os trabalhadores. Diante desses fatos, o homem deixa de ser o foco da produção e esta passa a configurar como objetivo maior da relação laboral.

O controle dos trabalhadores passa a adquirir uma nova dimensão na política de recursos humanos, os conflitos são neutralizados e uma nova ordem é imposta, inaugurando novas formas visões econômicas, sociais e intelectuais. A nova face dos recursos humanos é identificada com a visão global, exige-se dos trabalhadores flexibilizados a adaptação no cotidiano dos novos modelos e valores competitivos.

O movimento sindical resistiu intensamente em todo período de ditadura, mas os anos 90 trouxeram mudanças acentuadas para o

mundo do trabalho, e o movimento sindical foi enfraquecido. Não se vê mais aquele ideário de luta em prol dos direitos do trabalhador. O que se busca agora é tentar, sob a condição que for, manter o emprego. Essa luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência transformou-se, para aqueles que ainda têm trabalho, em prioridade máxima e fonte de sofrimento. E é nesse clima e ambiente que se torna propício o surgimento do assédio moral.

O dano moral é materialmente trabalhista quando ocorrer no interior da relação de emprego e uma das partes causa dano à outra, descumprindo uma cláusula contratual de mútuo respeito e de boa-fé. Assim sendo, há a possibilidade do lesado por assédio moral pedir em juízo, além das verbas rescisórias costumeiras, a exemplo de uma rescisão indireta (artigo 483 da CLT), também a indenização por dano moral, prevista no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal, pois o contrato de trabalho não se refere apenas ao econômico, mas está atrelado também à saúde e à dignidade do empregado.

Diante do exposto, configurado o dano ao empregado, seja de cunho moral ou material, é dever daquele que o causou reparar pelo ato lesivo praticado contra esse trabalhador, não sendo bastante somente a punição social, mas também é imprescindível a reparação perante a pessoa prejudicada, mediante a reparação civil. Essa reparação, todavia, se estende a toda e qualquer pessoa que sofra dano moral no local de trabalho.

Nos diversos tribunais do país podemos encontrar alguns julgamos a respeito:

Decisão TRT 2ª Região :

EMENTA

ASSÉDIO MORAL OU GESTÃO INJURIOSA. ENTIDADE FILANTRÓPICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Seja como assédio moral ou gestão injuriosa, o tratamento despótico é incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e

serviços, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). Nem sempre os objetivos econômicos estão na raiz da opressão no ambiente de trabalho, originando-se o tratamento tirânico, por vezes, em disputas por prestígio ou simplesmente pelo exercício abusivo do poder, tanto assim que vêm crescendo os casos de assédio moral no âmbito do serviço público e no chamado terceiro setor (entidades filantrópicas, ONGs etc). A pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, alerta que "A frequência do assédio moral nas associações, sobretudo as filantrópicas, mostra bem que o fenômeno não está ligado somente a critérios econômicos, rentabilidade ou concorrência no mercado, mas muito mais a uma vontade de exercer o poder. Estes lugares em que os técnicos da comunicação e da filantropia deveriam trabalhar em harmonia, estão imersos em coisas não faladas, em sentimentos velados, mas também às vezes em cinismo". Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar (art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC).

DECISÃO

Por unanimidade de votos, negar provimento ao recurso da reclamada e dar provimento parcial ao apelo do reclamante, para acrescer à condenação o pagamento das férias na forma da alínea "g" do rol de reivindicações, bem como horas extras como tal consideradas as que excederem a jornada legal do jornalista, por todo o período laborado, com os reflexos e horários definidos pela autoridade judicial de origem, bem assim a indenização por danos morais no importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais) para 19/05/03, determinando-se a expedição de ofício ao Superintendente da Polícia Federal, bem como ao Chefe da Procuradoria da República em São Paulo, noticiando em tese o ilícito penal, tudo na forma da fundamentação do voto, que integra e complementa seu dispositivo, mantendo no mais a respeitável decisão de origem. (TRIBUNAL: 2ª Região, ACÓRDÃO NUM: 20060653889 - RECURSO ORDINÁRIO, ano 2004)

Decisão TRT 3ª Região:

EMENTA

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta, denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2o., "caput") ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/88, art. 5o., incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez, tipificada a figura do o assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória.

DECISÃO

DECISÃO: A TURMA, à unanimidade, conheceu dos recursos e, no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso do reclamado e unanimente, acolheu parcialmente o apelo da reclamante para ensejar o deferimento da indenização por danos morais, no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais), nos termos dos fundamentos.(TRIBUNAL: 3ª Região DECISÃO: 09 08 2006 NUM: 01761 ANO 2005 - RECURSO ORDINÁRIO - 01761-2005-092-03-00-3)

4.2 Danos psíquicos

Indubitavelmente, o terror psicológico no trabalho sofrido pelo empregado tem incidência não só na esfera física e social, como também afeta de maneira nociva sua saúde, fato que agrava mais ainda as conseqüências dessa tortura, acarretando assim não só a vítima, mas também seus familiares, desencadeando uma terrível crise existencial.

Em nossa sociedade capitalista, tendo em vista que o indivíduo é identificado por sua função laborativa no âmbito social em que vive,

quando uma pessoa é fracassada no ofício em que exerce, esta se torna profundamente frustrada, perdendo assim sua identidade perante a sociedade. É justamente o que ocorre quando uma pessoa sofre um assédio moral e se sente totalmente desestimulada para continuar a trabalhar. Verifica-se portanto uma queda na auto-estima do empregado que incidirá em um sentimento de culpa impedindo assim de prosseguir com suas atividades corriqueiras.

Destarte, crise existencial é causada pelo estresse advindo dos maus tratos, e terão como conseqüência a crise tanto na família como na esfera social. O indivíduo se torna uma pessoa de convívio desagradável, afastando todos de sua órbita, e ainda poderá sofrer implicações mais graves como o uso de drogas e o alcoolismo, pois, diante do quadro financeiro insustentável, se seu sustento econômico está em crise, afeta também toda a sua vida.

Comenta Márcia Novaes Guedes (2005 p. 114):

A pesquisa realizada pela médica brasileira Margarida Barreto, revelou que 42% das pessoas entrevistadas apresentam histórias severas de humilhação no trabalho. Embora as mulheres estejam mais expostas e conseqüentemente sejam mais humilhadas do que os homens, são eles, entretanto, que pensam mais em suicídio. Todos os 376 homens entrevistados admitiram que, além de usar drogas, especialmente o álcool, pensaram na possibilidade ou tentaram cometer suicídio. A crise é particularmente grave entre os homens, segundo a doutora Margarida, porque eles têm mais dificuldade de expressar as emoções. De um grupo de 870 pessoas entrevistadas, 30% passaram a usar drogas, incluindo bebidas alcoólicas e drogas pesadas.

Dentre as conseqüências do assédio moral, podemos mencionar o estresse como fator que gera a obrigação de indenizar por dano moral,

pois diante da situação constrangedora a vítima que permanece em silêncio carrega consigo uma tensão interior proveniente da dor dos maus tratos. Quando o estresse é um causado por um problema momentâneo, não há maiores conseqüências. Todavia, na hipótese de ocorrer o prolongamento do ocorrido, as implicações são inúmeras e gravosas.

Assim, o indivíduo que sofre de estresse pode ir a ter seu sistema imunológico fragilizado o que irá causar uma série de transtornos fisiológicos em seu organismo. Segundo a pesquisadora Marie-France Hirigooyen (2002 p. 173), são sintomas do estresse:

Os primeiros Sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

Nesse ínterim, o estresse, por acarretar uma série de seqüelas nocivas à saúde da vítima, é considerado causa de acidente de trabalho, proporcionando ao trabalhador uma indenização ou até mesmo uma concessão de benefício assistencial.

Outrossim, um empregado estressado está mais propício a sofrer um acidente de trabalho. A Lei nº 6.727 de 24 de março de 1982, que dispõe sobre Riscos do Trabalho conceitua (www.conjur.com.br):

Artigo 195.- Constituem riscos de trabalho os acidentes e as doenças que ocorram aos trabalhadores, por ocasião ou por circunstância do trabalho que desempenhem na forma subordinada e remunerada, assim como a agravação ou

reagração que resulte como conseqüência direta, imediata e indubitável destes acidentes e doenças.

Artigo 196.- Denomina-se acidente de trabalho todo acidente que se suceda ao trabalhador como causa do trabalho que executa ou como conseqüência deste, durante o tempo que permanece sob a direção e dependência do patrão ou seus representantes, e que pode produzir-lhe a morte ou perda ou redução temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.

Nesse diapasão, será considerado trabalho seguro aquele que ofereça ao empregado, condições físicas e psíquicas de execução de suas tarefas, e para tanto deve existir o respeito ao limite mental e emocional de cada indivíduo, a fim de evitar uma sobre carga ao trabalhador.

4.3 Dispensa por justa causa - Rescisão Indireta

Entende-se por rescisão indireta quando ocorre o rompimento do vínculo empregatício por motivo que emana de conduta praticada pelo empregador ou seus prepostos. Logo, o contrato será extinto por culpa da parte empregadora, prevista expressamente no artigo 483 da CLT:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por Lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Diante do exposto acima, conclui Alice Monteiro de Barros (p. 857, 2004):

A despedida indireta é uma causa de cessação dos contratos em face de atos faltosos praticados pelo empregador, conforme elenco constante do art 483 da CLT. A rigor, a hipótese é de resolução contratual (falta cometida pelo empregador), embora a prática a intitule rescisão indireta.

Desse modo, todo ato abusivo praticado em detrimento da honra do trabalhador, enseja umas rescisões indiretas do contrato, obrigando assim, o empregador ao pagamento das verbas rescisórias referentes à dispensa sem justa causa. Além desse montante, pode-se ainda pleitear uma indenização em decorrência de eventuais danos, como já ventilado em linhas anteriores.

4.4 Competência para julgamento

Existe uma discussão, tanto na doutrina, quanto na jurisprudência, a respeito de quem seria competente para julgar ações de indenização por dano moral trabalhista. Ao nosso ver, o pedido de indenização por assédio moral pode ser perfeitamente pleiteado perante a Justiça do Trabalho, por ser ela competente para dirimir “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, conforme dispõe o artigo 114 da Constituição Federal (*in verbis*). Portanto, cabe à Justiça laboral dirimir dissídios de natureza civil decorrente da relação de trabalho, dentre as quais, ações de reparação por danos morais. Nesse sentido

vêm decidindo nossos tribunais.

Art. 114- Compete à Justiça do trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Vejamos algumas jurisprudências a respeito:

Dano Moral - Ofensa a honra do empregado. O empregado responde pela indenização do dano moral causado ao empregado, porquanto a honra e a imagem de qualquer pessoa são invioláveis (art. 5º, XI, da Constituição Federal). Essa disposição assume maior relevo no âmbito do contrato laboral porque o empregado depende de sua força de trabalho para sobreviver. (TRT, 3ª Região, RO 3608/94, 2ª T., Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, MG 14.6.94).

A indenização por dano moral trabalhista é amplamente assegurada por preceito constitucional, inciso X, artigo 5º, e à Justiça do Trabalho cabe exercer o encargo de exercer a jurisdição, nos termos do art. 114 da Constituição Federal de 1988, em ação indenizatória de perdas e danos, pois, a controvérsia, objeto do ressarcimento do dano sofrido pela reclamada, foi estritamente oriundo da relação jurídica de direito material de natureza trabalhista. (TRT, 5ª Região, RO 827/92, Ac. 3ª T., Rel. Juiz Carlos Coelho, BA).¹

Vale ressaltar que já existem julgados de nossos tribunais decidindo a favor de empregados que são vítimas de assédio moral por parte de seus empregadores. Como já ocorreu nos TRT's de Vitória e Minas Gerais (anexo V, p.58).

Decide ainda o Tribunal Superior do Trabalho:

O artigo 114 da Carta Magna atribui competência à Justiça do Trabalho para julgar pleito referente a danos materiais decorrentes da relação trabalhista. O dissídio resulta da relação de emprego, que define e delimita a competência da Justiça do Trabalho. A pretensão de direito material assume, portanto, natureza de crédito trabalhista. Precedentes deste E. TST, bem como do Colendo STF (RE 238737/SP, DJU de 5-2-99). O v. acórdão está em consonância com iterativa e notória jurisprudência deste C. TST. Aplicação do art. 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista que não é conhecido.

SÍNTESE

Tema(s) abordado(s) no acórdão:

I - Preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho – dano moral - indenização - atribuição pelo empregador de prática de assédio sexual a outra colega de trabalho pelo empregado.

- Preliminar não conhecida por aplicação do Enunciado nº 333 do TST.

II - Despedida sem justa causa - indenização por danos morais - inexistência de lei complementar em sede de relação trabalhista - prequestionamento. - Recurso não conhecido.

DECISÃO

Por unanimidade, não conhecer integralmente do recurso de revista.

(TRIBUNAL: TST, segunda Turma 26 /06 /2002 – RECURSO DE REVISTA Número: 468580 ANO1998

5. Atuação do MPT

5.1 Origem da instituição

Não há uma concordância acerca do surgimento do Ministério Público como instituição. Para alguns, a existência de tal instituição se deu na figura de magiaí, que era funcionário d realeza egípcia, por outro lado há quem defenda que o MPT se originou na antiguidade clássica. Existem ainda os que defendem o surgimento ministerial na Idade Média, no entanto prevalece o entendimento tradicional de que o Ministério Público só veio de fato a culminar em Ordenança, pelo Rei francês Felipe IV, o Belo.

Sabe-se, no entanto, que o real motivo da criação de tal instituição tinha como objetivo de impedir a corrupção religiosa inerente aos crimes do que o combate dos culpados penalmente de fato. Sendo assim, sua origem mais política que jurídica.

No Brasil, as primeiras marcas características ministeriais datam da época das Ordenações Manuelinas (15414) e Afonsinas (1477), intitulada como “Do procurador do nosso feito”. Embora ainda não se configure uma instituição com os caracteres da atualidade, havia a figura do procurador-chefe que

centralizava toda a função. Não havia portanto nenhuma garantia de independência dos promotores públicos, pois estes eram apenas funcionários do Poder Executivo.

Um marco histórico de grande relevância foi sem dúvida a criação do Ministério Público da União, que era composto pelo Ministério Público Federal, Militar, Eleitoral e do Trabalho. Em seguida a Lei Complementar 40/81, que estatue o Ministério Público Nacional, estabelece, enfim as garantias, atribuindo funções e ainda instituindo vedações aos membros desse órgão, como podemos verificar até os dias de hoje em nosso ordenamento.

5.2 Características

A Constituição Federal, no dispositivo abaixo, define:

Art. 127 - O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Destarte, podemos caracterizar tal instituto tanto através de seus princípios, como também a partir da definição constitucional supra citada. O ministério público é norteado pelos princípios da unidade, indivisibilidade, independência funcional e possui como traço característico marcante a autonomia institucional. Isso significa que esse órgão além de ser uno, embora cada estado possua sua delimitação, tem caráter indivisível, pois seus membros do mesmo órgão podem ser substituídos. Ainda podemos falar em relação a independência funcional, que o não existe hierarquia entre os diversos órgãos, mas tão somente uma escala administrativa, existente internamente.

Ademais, o fato de o Ministério Público ter se tornado um órgão essencial à realização da justiça, abandonando a órbita do Poder Executivo, passa então a ser detentor de uma autonomia funcional, administrativa e financeira

como instituição. Como podemos ver no § 2º do artigo 127 da Carta Magna:

§ 2º - Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.

5.3 O Ministério Público do Trabalho

A representação ministerial no âmbito laboral teve seu início em 1930, com a criação do Ministério Público do trabalho pelo presidente Getulio Vargas e tinha finalidade de atuar ao lado das juntas de conciliação existentes à época. Esses órgãos eram responsáveis pelas deliberações dos conflitos de natureza trabalhistas, pois ainda não existia uma Justiça do Trabalho propriamente dita.

Defende Ives Gandra da Silva Martins Filho, que a história do Ministério público do Trabalho se confunde, nas suas próprias origens, com a própria história da Justiça do Trabalho, e corre paralela a ela em seu desenvolvimento, como seria de se esperar do órgão que tem por função oficial perante aquela justiça. (“Um pouco de história do ministério do trabalho”, revista do ministério público do trabalho, Brasília, n. 13, pp. 23-52, mar/97).

Sendo assim, foi a partir de 1942, que o então presidente Getúlio Vargas, formou uma comissão nomeando cinco membros para integrá-la, com a finalidade de elaborar um diploma legal q viria a regulasse os direito e deveres entre trabalhadores e empresas. Assim, surgiu Consolidação das leis Trabalhista, principal instrumento jurídico das relações laborais nos dias de hoje.

Ressaltam-se ainda no tocante às peculiaridades

atribuídas a tal órgão ministerial, com a vigência da Lei 1.341 de janeiro de 1951, denominada de Lei Orgânica do Ministério Público da União, regulamenta a composição do Ministério Público da União, incluindo o Ministério Público do Trabalho como órgão integrante, juntamente com o Ministério público Federal, Militar e o Eleitoral.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, os membros do Ministério Público do Trabalho que não constituem nenhum dos três poderes, Legislativo, Executivo e Judiciário, passa a ser considerado um órgão constitucional extrapoderes, encarregado de defender os direitos coletivos no tocante às demandas trabalhistas.

Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (p. 62, 1998):

O Ministério Público, após a edição da carta política de 1988, passou a ser órgão constitucional extrapoderes, incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais individuais indispensáveis (CF, art. 127), gozando de plena autonomia funcional, administrativa e financeira.

Conclui-se, portanto que o Ministério Público é um órgão desvinculado dos demais poderes no sentido de que possui autonomia do escopo de sua estrutura e hoje é um órgão especial desprovido de subordinação de outros poderes, prova disso é a legislação própria regulando acerca de sua organização, atribuições, e funções. Esses e outros dispositivos estão previstos na LC 75/93 - Lei Orgânica de Ministério Público da União, dispondo sobre as atividades da Procuradoria geral bem como acerca das Procuradorias regionais.

5.4 Forma de atuação do MPT

O Ministério Público do Trabalho possui uma atuação ampla que varia desde a atuação judicial como parte ou ainda quando opera como *custus legis*.

Pode-se evidenciar, previsão legal para tal atuação na LC 75/96, como a seguir:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhista

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Porém é no âmbito da fiscalização que podemos verificar a atuação no MPT, no tocante ao combate dos abusos do empregador, quando do exercício de seu direito “jus variandi”. É através do MPT que os trabalhadores asseguram a defesa de seus direitos quando esses se situam na esfera dos direito homogêneos e coletivos.

Nessa esfera de atuação ministerial, pelo qual o foco é a defesa dos direito difusos, o principal instrumento para a concretizar é a ação civil pública trabalhista. Entende-se por direitos difusos todo bem jurídico tutelado que não se possa identificar nem precisar as pessoas juridicamente protegidas, tendo como destinatários toda a coletividade. Deste modo, é excluído de sua atuação a defesa de direito e/ou interesse individual do trabalhador, mas somente lhe é dado

legitimidade para agir na esfera coletiva e/ou difusa.

Ainda são defendidos os direitos conhecidos como direito individuais e coletivos homogêneos, semelhante ao que ocorre na defesa consumista. Nesses casos, o ramo de atuação se limita ao alcance da proteção individualista dos direitos laborais. Afirma José Cláudio Monteiro de Brito (citado, por Carlos Henrique Bezerra Leite, p. 109, 19998):

O que caracteriza os interesses individuais homogêneos então é:

- 1) o fato de que os mesmos importam em um feixe de interesses individuais;
- 2) que seus titulares são determinados; e
- 3) que os interesses têm origem comum, o que, entendo, significa que a lesão é idêntica e ao causador dela também.

Dentro dessa seara, o MPT, tem ampla atuação prática, prova disso são as diversas ações que são promovidas nas diversas regiões em todo país. Podemos verificar essa atuação ministerial quando o MPT participa de colegiados como o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD) e o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. Nesses conselhos são discutidas as formas de combate e prevenção ao terror psicológico no local de trabalho. O trecho abaixo define bem atuação das procuradorias do trabalho (trecho extraído do site www.pgt.mpt.gov.br, em 06/11/2006):

Em sua atuação, o MPT busca promover a igualdade de oportunidades para todos, seja na admissão para o emprego, no curso do contrato ou na demissão, visando resguardar o pleno exercício da cidadania.

A atuação da coordenadoria se baseia no princípio de que o Ministério Público do Trabalho é o guardião da Constituição Federal e das leis. A Constituição, por sua vez, tem como fundamento do Estado democrático de direito a promoção do bem de todos, sem

preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nossa Carta magna proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A discriminação nas relações de trabalho pode estar fundada na exclusão ou preferência. Ela é tida como inibidora do acesso ao emprego, sendo responsável pela falta de igualdade de oportunidades para os trabalhadores.

Especificamente em relação ao assédio moral, o Ministério Público atua na forma de conscientização dos trabalhadores e empregados sobre o problema, promovendo ações juntamente com empresas jornalísticas e sindicatos no combate à esse tipo de discriminação. A Exemplo disso é a implantação de inúmeras delegacias regionais e municipais do trabalho por país para receber denúncias contra qualquer tipo de discriminação, possuindo cada capital um núcleo de amparo dentro das DRTs.

A exemplo disso, temos o caso em Manaus, onde a Procuradora do Trabalho Dra. Valdirene Silva de Assis, firmou Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta 003/2006 com uma empresa sediada no Distrito Industrial de Manaus. Esse ajuste teve conteúdo finalístico de coibir a prática discriminatória na seleção dos empregados, as condutas vexatórias no momento da rescisão, bem como durante o contrato de trabalho. A empresa assumiu se comprometeu ainda em abnegar-se de adotar qualquer atitude venha a afrontar honra, moral ou dignidade de seus empregados ensejando o assédio moral.

A mesma empresa ainda terá que promover anualmente campanhas no interior da empresa combate à discriminação durante o horário de trabalho dos empregados e com a intervenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA. Ficou acertado ainda uma multa no valor de R\$ 10.000,00, pelo inadimplemento de tais obrigações R\$ 10.000,00, caso o trabalhador tenha seu direito violado.

Nesse diapasão, podemos concluir que meio mais eficaz ao combate a essas práticas ilícitas, de iniciativa principalmente dos empregadores, é a atuação incisiva do Ministério Público, no âmbito de suas competências regionais, com a realização de campanhas preventivas bem como no combate efetivo aos causadores de tais atos.

BIBLIOGRAFIA:

GUEDES, Maria Novaes. Terror psicológico no Trabalho. 2ªedição, São Paulo: LTR, 2005.

HIRIGOYE, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

O que é assédio moral no trabalho. Disponível em www.assediomoral.org.br

Acesso em 06 nov. 2006.

www.pgt.mpt.gov.br, acesso em 01 de nov, 2006.

www.prt11.mpt.gov.br)

www.leymann.com, com acesso em 15 de setembro de 2006

Leite, Carlos Henrique Bezerra, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, doutrina jurisprudência e prática, São Paulo, ed LTR, 1998.

Carvalho, Augusto César Leite de, DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO, ed Forense, Rio de Janeiro, 2004.

Moraes, Alexandre de, DIREITO CONSTITUCIONAL, 16ª ed, editor Atlas, São Paulo, 2004.

HIRIGOYEN, Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.76-77

JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). Assédio sexual. São Paulo: Saraiva, 2002. p.67.

DINIZ, Maria Helena, Curso de direito civil brasileiro : responsabilidade civil, Vol 7, 16. ed. atual, São Paulo : Saraiva, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, 3 Ed, São Paulo : LTR, 1997.

HOUAISS, dicionário da língua portuguesa, 1ª edição, Rio de janeiro, editora Objetiva.