

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS – CESREI

FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR

BACHARELADO EM DIREITO

JUAREZ BARBOZA DA SILVA

**PRESCRIÇÃO PARA A AÇÃO DE DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO
MORAL**

Campina Grande – PB

2013

JUAREZ BARBOZA DA SILVA

**PRESCRIÇÃO PARA A AÇÃO DE DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO
MORAL**

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Jardon Souza Maia.

Campina Grande - PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

S586p Silva, Juarez Barboza da.
Prescrição para a ação de dano moral decorrente do assédio moral / Juarez Barboza da Silva. – Campina Grande, 2013.
49 f.

Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR - Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI.
Orientador: Prof. Esp. Jardon Souza Maia.

1. Assédio Moral – Direito. 2. Direito do Trabalho – Assédio Moral. I. Título.

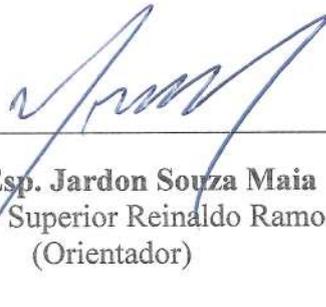
CDU 343.6:331.1(043)

JUAREZ BARBOZA DA SILVA

**PRESCRIÇÃO PARA A AÇÃO DE DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO
MORAL**

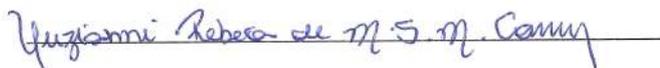
Aprovada em ____ de _____ de 2013.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jardon Souza Maia
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos – CESREI
(Orientador)

Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos – CESREI
(Examinador)



Prof. Esp. Yuzianni Rebeca de M. S. M. Coury
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos – CESREI
(Examinadora)

Ao meu pai (*in memoriam*) e a minha mãe,
exemplos de vida em minha formação.

Agradeço a Deus, sobremaneira, que me deu força, saúde e coragem para superar todas as dificuldades e, em fim, conseguir elaborar este trabalho.

Agradeço à Faculdade Reinaldo Ramos pelo apoio institucional irrestrito durante toda a graduação.

Agradeço ao professor e orientador Jardon Souza Maia e a professora Cosma Ribeiro pelo apoio incondicional, pelo encorajamento contínuo e, sobretudo, pela boa vontade e paciência com que sempre me atenderam ao longo do desenvolvimento do trabalho.

Agradeço, sem exceção, a todos os demais professores com os quais convivemos ao longo de todo o curso.

Agradeço a todos os funcionários da Faculdade pela boa vontade e atenção com que sempre se dispuseram a atender quando demandados.

Agradeço, sobretudo, à minha família. A minha esposa Edvane. Aos meus filhos Rômulo, Raissa e Ramon, pelos estímulos, pelas cobranças, pela colaboração e, mais do que isso, pela paciência com que suportaram todo o estresse ao longo da elaboração desta monografia.

Agradeço a todos os meus irmãos e irmãs, de perto e de longe, mas, especialmente à minha irmã Gorete por ter investido e acreditado que eu chegaria vitorioso ao final desta jornada.

*Um homem se humilha
Se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida
E vida é trabalho...*

*E sem o seu trabalho
O homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata...*

*Não dá prá ser feliz
Não dá prá ser feliz
Não dá prá ser feliz
Não dá prá ser feliz...*

(Gonzaguinha).

RESUMO

Este estudo trata do comportamento de assédio moral no ambiente de trabalho, mostrando o relevante papel doutrinário e jurisprudencial, e busca analisar o prazo aplicável as ações decorrentes de tal conduta. Verificou-se a necessidade de uma reflexão sobre o tema para encontrar o caminho que possa minimizá-lo, se não possível extingui-lo. Da pesquisa bibliográfica, fizeram parte os ensinamentos dos teóricos e doutrinadores: Konrad Lorenz, Peter-Paul Heinemann, Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen, Sônia Mascaro Nascimento, Alice Monteiro de Barros, Maria Helena Diniz e Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, entre outros. Quanto à relação de poder, foram utilizados os conhecimentos de Michael Foucault. O questionamento levantado neste trabalho envolveu o prazo prescricional aplicável ao problema, já que o dano moral tem natureza cível, mas, a relação trabalhista que o origina não pode ser ignorada. Foram tratados os prazos prescricionais das diversas ações verificando-se a ocorrência de prazos diferenciados nas ações de dano moral tanto no âmbito civil como no âmbito trabalhista. No tocante aos prazos da prescrição da ação de dano moral decorrente do assédio moral o estudo debate as correntes que defendem prazos distintos para a persecução da devida reparação. A despeito da competência material da Justiça do Trabalho não se restringir a aplicação de normas voltadas ao direito do trabalho, mas, depender apenas daquilo que o autor leva ao processo. Conclui-se que o prazo prescricional a ser aplicado quando da ação de dano moral decorrente de assédio moral é o trabalhista. Em consonância com a natureza jurídica da relação, que é trabalhista, e, em obediência ao previsto no art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal. Essa condição define qual deve ser o sistema jurídico mais adequado a ser aplicado na análise do caso.

PALAVRAS - CHAVE: Trabalho. Assédio moral. Prescrição.

ABSTRACT

This research analyzes moral harassment behavior in workplace environment and the correspondent procedural term limit through doctrinal and jurisprudential concept. During the development of the study, the necessity to find ways to extinguish, and if not possible, to mitigate the problem became clear. The teachings of Konrad Lorenz, Peter-Paul Heinemann, Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen, Sônia Mascaro Nascimento, Alice Monteiro de Barros, Maria Helena Diniz and Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, among others, contributed for this paper. Michel Foucault's theory regarding the relations of power was also approached. As to the procedural term limit of the moral harassment lawsuit, it was observed that the moral damage has civil nature, but the labor relation that originates it can't be ignored. It was verified that the civil and labor lawsuits have different terms. In that sense, there are several doctrine currents that diverge about the correct procedural term that should be applied in labor moral harassment lawsuits to persecute the damage repair. The substantive jurisdiction of Labor Court does not restrict itself to the application of labor laws, but depend only on what the author brings to the process. In these terms, we conclude that the procedural term to be applied to a moral damage lawsuit that arises from a labor relation is the labor one, in respect to what is imputed in art. 7º, item XXIX of Brazilian Federal Constitution. This condition defines what should be the juridical system more appropriate to be applied in the case.

Keywords: Labor. Moral Harassment. Limitation.

LISTA DE ABREVIATURAS

AgRg	Agravo Regimental
AI	Agravo de Instrumento
Ampl	Ampliada
Apud	Citado por, segundo
Art(s).	Artigo(s)
ASCOM	Assessoria de Comunicação
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação da Legislação Trabalhista
CPC	Código de Processo Civil
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DETRT	Delegacia do Tribunal Regional do Trabalho
DJ	Diário da Justiça
DJe	Diário da Justiça Eletrônico
DJU	Diário da Justiça da União
EC	Emenda Constitucional
Ed	Edição
ED-RR	Embargos Declaratórios em Recurso de Revista
Esp	Especialista
LC	Lei Complementar
LTr	Revista Legislação do Trabalho
Min	Ministro (a)
Ms	Mestre
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
N	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P	Página
PL	Projeto de Lei
Prof ^(a)	Professor(a)
Reg	Região
Rel(a)	Relator (a)
REsp	Recurso Especial
Rev	Revista
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
RS	Rio Grande do Sul
SDI	Seção de Dissídios Individuais
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
V	Volume

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	11
1	CAPÍTULO 1 – CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE O ASSÉDIO MORAL	15
1.1	BREVE RELATO SOBRE O CONTEXTO DO ASSÉDIO MORAL	15
1.2	DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	19
2	CAPÍTULO 2 – O ASSÉDIO MORAL E SUAS ABORDAGENS	24
2.1	ABORDAGEM LEGAL	24
2.2	ABORDAGEM DOCTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL	26
3	CAPÍTULO 3 – A PRESCRIÇÃO NO DIREITO CIVIL E NO DIREITO DO TRABALHO	31
3.1	PRESCRIÇÃO NO DIREITO CIVIL	31
3.2	PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	33
4	CAPÍTULO 4 – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	36
4.1	COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	36
4.2	PRESCRIÇÃO PARA A AÇÃO DE DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
	REFERÊNCIAS	46
	SITES PESQUISADOS	48
	ANEXOS	49
	ANEXO I: RESUMOS DE PROJETOS DE LEI SOBRE ASSÉDIO MORAL	49

INTRODUÇÃO

A presença do fenômeno assédio moral não é um comportamento ligado aos tempos modernos. Embora muito discutido e analisado no cotidiano da sociedade contemporânea, esse problema sempre esteve presente no desenvolvimento da história da humanidade. Não obstante, somente apareceu nas relações de trabalho com a evolução da vida social, quando novas regras de conduta foram atribuídas em face da estreita relação social neste ambiente.

O sistema empresarial foi paulatinamente mudando suas regras, objetivando se adaptar e se moldar aos novos tipos de interações entre patrões e empregados. Novas exigências foram sendo aplicadas em decorrência da modernização das empresas e de equipamentos de trabalho. A mudança social imposta pela globalização econômica contribuiu, sobremaneira, para as novas posturas e cobranças nas relações laborais: as empresas procuraram países com menor custo de mão de obra, gerando o fenômeno da globalização econômica, bem como se fundiram com outras de mesmo ramo, o que fez gerar duplicidade de cargos nas novas empresas, e, por conseguinte, a extinção de postos de trabalho. Esse fato fortaleceu o surgimento da pressão para o cumprimento de metas sob pena de demissão, e, por conseguinte, a concorrência desleal e predatória no ambiente de trabalho.

Diante desse comportamento, as empresas passaram a adotar novo estilo de administração, visando à redução de custos de mão de obra. Essa economia teve como consequência, além da sobrecarga dos trabalhadores remanescentes no acúmulo de suas funções, a flexibilização e a precarização das relações laborais. Se por um lado as empresas têm maior liberdade na contratação de funcionários, por outro lado, tornou-se prática frequente a submissão dos contratados a situações extralegais, onde os novos funcionários se sujeitam, entre outras coisas, a executar tarefas não compatíveis com suas funções.

Em face da relação desproporcional das empresas para com seus empregados, da desvalorização dos cargos e do desemprego predominante em toda a economia, minorou-se a solidariedade entre os trabalhadores, passando a prevalecer a concorrência entre os mesmos em razão da facilidade com que as empresas passaram a contratar e a demitir seus empregados. Os empregadores, pagando valores mínimos e sem garantir estabilidade para os empregados, geraram conflitos na convivência no ambiente laboral, tornando este propício a desentendimentos. Restaram os trabalhadores angustiados, na ânsia de manter o emprego sob qualquer circunstância.

Com o novo método de organização das empresas, cresceu a distância entre os dirigentes e os subordinados nos respectivos ambientes laborais. Essa atitude teve como

consequência a facilitação do surgimento do fenômeno repressivo identificado pelo comportamento do assédio moral.

Nesse sentido, tão logo detectada qualquer ameaça de assédio, seria ideal que os administradores agissem de forma a conscientizar os integrantes do ambiente profissional através da implementação de programas de prevenção em todos os níveis funcionais, seja o problema vertical (entre indivíduos de níveis hierárquicos diferentes) ou, horizontal (entre indivíduos de mesmo nível hierárquico). Além dos programas de prevenção, que deverão inibir a prática de assédio, os empresários, seus dirigentes ou gestores, devem garantir um espaço de trabalho saudável a seus trabalhadores, desencorajando ameaças ao bem estar da classe laboral, independente do nível hierárquico do agressor, através de uma atuação positiva e repressiva. Para tanto, espera-se a adoção de medidas punitivas severas aos que insistirem na prática condenável.

Portanto, a hipótese de assédio moral não deve ser ignorada, principalmente pelos que detêm o poder na empresa, visto que nenhum indivíduo deve tolerar violação em seu direito, ou no direito subjetivo de outrem, de ter um meio ambiente laboral saudável.

A problemática do assédio moral envolve uma questão de ordem constitucional e legal por violar princípios e garantias individuais estabelecidos na Carta Magna, na Consolidação da Legislação Trabalhista e em diversas outras normas da legislação ordinária. É neste sentido que será visto como o assédio moral no Brasil passou a despertar maior interesse a partir dos sucessivos casos concretos ocorridos em repartições públicas municipais, estaduais e federais e nas empresas privadas.

Embora no Brasil ainda não haja uma legislação específica que coíba ou discipline o assédio moral, já existem em tramitação no Congresso Nacional vários Projetos de Lei que visam disciplinar o problema nas relações de trabalho, principalmente no setor público. Os casos acontecidos no Brasil já nos dão pistas de que o País encontra-se em estado de "alerta", angariando esforços para a criação de uma legislação que ajude a disciplinar e evitar tal prática, definindo de maneira objetiva, o que venha a ser, realmente, um caso concreto de assédio moral.

Partindo deste pressuposto, a pesquisa tem por objetivos: tratar do assédio moral no ambiente de trabalho, mostrar o relevante papel das abordagens doutrinária, legal e jurisprudencial, e, discutir qual o prazo prescricional aplicável às ações decorrentes de tal conduta, uma vez que a prática, reiteradamente ocorrida nas relações funcionais, tem representado grande demanda nos meios jurídicos, acadêmicos e sociais.

Como justificativa para execução deste trabalho, verifica-se que a análise do fenômeno torna-se necessária haja vista a frequente reiteração do problema nas relações laborais, sendo possível, com os resultados gerados por esta pesquisa, trilhar caminhos que venham favorecer a sua inibição e a sua reparação.

Sobre a metodologia aplicada no trabalho, a pesquisa foi feita a partir de um levantamento bibliográfico, onde foram utilizados como fontes, informações de livros, trabalho monográfico e sites. Por ter sido encontrada ampla discussão a respeito da temática do assédio moral nas fontes pesquisadas, conclui-se que a referida pesquisa adquiriu caráter de pesquisa qualitativa e descritiva.

Segundo GIL (1999), não houve a necessidade de se utilizar métodos e técnicas estatísticas, por ser uma pesquisa descritiva. Ainda sobre a importância da pesquisa bibliográfica, Agna Machado Taína e Caetano Taína Jr¹ apresentam-na como algo necessário aos pesquisadores na execução de seus trabalhos acadêmicos.

Para análise das complexas relações entre funcionários no ambiente de trabalho, serão utilizados os conhecimentos abordados por Michael FOUCAULT (2001)², sobre o enfoque da relação de poder. Nesse enfoque, o autor explica o poder na sociedade sob vários aspectos, entre eles, como a sociedade humana foi construída a partir do comportamento vigilante e punitivo identificado pela política de controle de corpos.

Com vistas a melhor compreensão do tema assédio moral, abordar-se-á sua análise através do posicionamento doutrinário, legal e jurisprudencial.

Na abordagem doutrinária, o assédio moral será analisado a partir do ponto de vista dos teóricos e doutrinadores: Konrad Lorenz, Peter-Paul Heinemann, Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen, Sônia Mascaro Nascimento e Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, entre outros.

Na abordagem legal, o assédio moral será visto no âmbito dos setores público e privado e sob a ótica da legislação constitucional e infraconstitucional vigentes no país, mesmo que não exista lei específica para se combater tal prática.

Na abordagem jurisprudencial, o assédio moral será observado sobre a ótica da jurisprudência nacional, assim representada pelas reiteradas decisões (sentenças e acórdãos)

¹ TAÍNA, Agna Machado; TAÍNA, Caetano Jr. Como fazer pesquisa Bibliográfica. Editora: VOLUME 2, NÚMERO 2, SBC HORIZONTES, 2009. Site: <http://www.univasf.edu.br/~ricardo.aramos/comoFazerPesquisasBibliograficas.pdf>. Site pesquisado em 30 / 05 / 2013.

² FOUCAULT, Michael. Vigiar e punir. Trad. Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 2001.

dos juízes monocráticos e dos tribunais superiores. Aqui serão estudados os diversos posicionamentos jurisprudenciais e a prevalência majoritária de cada corrente sobre o tema.

O trabalho procurará analisar a proteção constitucional ao empregado vítima de assédio moral e qual é a contribuição específica do Direito do Trabalho com vistas a protegê-lo prevenindo e solucionando os casos de tal prática no âmbito das relações laborais.

Diante do exposto, o estudo definirá o assédio moral no contexto trabalhista da economia atual, identificando os fatores que favorecem o seu surgimento, suas origens, seus métodos, as características por setores de atividades e, as consequências sobre a saúde do trabalhador vítima deste tipo de agressão. Versará, sobre o problema no âmbito da responsabilidade trabalhista e da responsabilidade civil da empresa por ato do empregado ou preposto pela prática do assédio moral. Analisará a prova do assédio moral, os critérios de valorização para o arbitramento da indenização no âmbito da doutrina e da jurisprudência e, ainda, a prescrição para a ação do dano decorrente do assédio moral.

Por fim, a prescrição, por representar um lapso temporal destinado a resguardar a pretensão subtraída de um indivíduo lesado, será abordada em sua conceituação, suas características, sua indisponibilidade e por quem pode ser alegada. Serão tratados os prazos prescricionais das diversas ações, verificando-se a ocorrência de prazos diferenciados nas ações no âmbito civil e no trabalhista.

No tocante aos prazos de prescrição da ação de dano moral decorrente do assédio moral, o estudo versará sobre as correntes que defendem prazos distintos para a persecução da devida reparação.

Assim sendo, no primeiro capítulo serão tratadas considerações gerais a cerca do contexto histórico do assédio moral.

No segundo capítulo serão analisadas as definições e as abordagens sobre o assédio moral.

No terceiro capítulo será visto a prescrição no âmbito do Direito Civil e do Direito Trabalhista.

No quarto capítulo será tratada da competência da Justiça do trabalho e, apresentado o posicionamento conclusivo sobre o tema, após o que, serão apresentadas as considerações finais inerentes ao trabalho.

CAPÍTULO 1 – CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE O ASSÉDIO MORAL

1.1 BREVE RELATO SOBRE O CONTEXTO DO ASSÉDIO MORAL

O direito do trabalho surgiu como resposta política aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal. O desgaste em tais relações decorria de acidentes de trabalho, baixos salários e excessivas jornadas, entre outros. Assim, o Estado foi pressionado a intervir elaborando regras que estabelecessem garantia mínimas aos trabalhadores, sustentadas nos princípios da proteção e de irrenunciabilidade a essa proteção. Tratava-se do estado do bem-estar social (século XX) que tinha por fim a proteção mínima do ser humano.

Com o passar do tempo, novos conflitos decorrentes da relação de trabalho foram surgindo e esse estado protecionista entrou em crise em meados de 1960. Aponta Barros (2010), que uma consequência dessa modificação foi a substituição da estabilidade no emprego pelo FGTS.

Com o surgimento da política neoliberal privilegiou-se os grandes grupos econômicos em detrimento de trabalhadores e de pequenas empresas. Em decorrência dessa mudança social foram verificados danos à qualidade de vida do trabalhador, que passou a estar sempre inseguro quanto a sua estabilidade profissional.

Hoje se vive a era da pós-modernidade, momento em que surge como paradigma a preocupação com os direitos da personalidade, principalmente nos direitos individuais. Sendo assim, busca-se a minoração dos danos causados pela política neoliberal, bem como a valorização do respeito à saúde e à qualidade de vida do trabalhador.

A psicologia já demonstrou que a “intensidade dos sentimentos terá reflexos diretos no comportamento futuro, gerando novos estados, como euforia, desgosto ou angústia, o que afeta todo o sistema psicológico” (BARROS, 2010, p. 925). Diante de tais situações, o ser humano está sujeito ao descontrole social e individual, visto que a convivência pacífica passa a ser ameaçada.

O trabalhador está sujeito à convivência em ambientes profissionais hostis com receio do desemprego e, por conseguinte, sendo forçado a aceitar situações de subemprego. Esses aspectos são facilmente percebidos no contexto laboral em face da busca incessante pelo lucro, das sucessivas crises econômicas e da concorrência predatória. O cenário econômico torna explícita a violência do assédio moral que prejudica, essencialmente, a pessoa enquanto

ser social dependente do trabalho para sua subsistência e para a subsistência de seus entes queridos.

Diante disto, percebe-se que no ambiente laboral, além da existência da relação de produção, existe outra que aparece refletida através das relações pessoais, dos comportamentos de submissão e de obediência, que é a relação de poder.

Em face dessa relação de submissão e obediência, e ante a dificuldade no relacionamento entre gestores e trabalhadores, decorre a necessidade da existência de diferentes níveis profissionais, os quais têm por objetivo estabelecer uma determinada disciplina e organização que objetiva a estruturação produtiva nas empresas.

Para fundamentar essa pesquisa monográfica foram utilizados os ensinamentos de Michel Foucault, a partir do estudo sobre a questão da relação de poder. Essa relação vem a ajudar a explicar como esse poder é exercido e priorizado de acordo com suas formas aplicadas.

Se “Onde há poder, ele se exerce” (FOUCAULT, 1979, pg. 75), este está presente no íntimo de cada pessoa, ou de cada trabalhador, isto é, o poder se faz necessário porque faz parte de cada ser humano como uma relação de força que ajuda a civilizar e a disciplinar sujeitos para que se tornem obedientes e úteis a sociedade.

Portanto, o teórico explica que é possível observar sim, a sociedade humana sob a ótica vigilante e punitiva percebida a partir da política do controle de corpos onde a mesma foi historicamente e discursivamente construída. Entretanto, esse poder que disciplina não pode ser exercido apenas sob o aspecto da punição, pelo contrário, pode ser utilizado sob o aspecto de inovações que promovam o bem estar do trabalhador, possibilitando que estes desenvolvam suas atividades com autonomia e subordinação.

Em outro estudo, Michel Foucault enfoca a ideia dos micro poderes que atuam controlando a sociedade. Poderes esses caracterizados por instituições como hospitais, escolas, asilos, manicômios – locais destinados ao controle e a separação dos corpos. Dessa forma, lugares de autoridades são construídos tanto para o médico quanto para professores ou qualquer outra classe de sujeitos. A sociedade é composta por diferenças de classes e a própria diversidade cultural favorece essa divisão que é facilmente percebida entre tomador de serviços e o trabalhador no ambiente profissional.

Dessa forma foi visto que Foucault trata da divisão e controle de corpos, do poder de controle e vigilância, tudo com o objetivo final da produção. No entanto, Denise de Fátima Stadler, a cerca do mesmo tema, também nos ensina que:

No novo modelo de produção, introduzido durante a Revolução Industrial, o homem é considerado um fator de produção inserido em uma organização empresarial que favorece o controle e a vigilância. As fábricas com seus ambientes fechados são planejadas visando a uma arquitetura que permita o controle sobre os trabalhadores, de forma que se tornem visíveis os que nelas se encontram.

Desenvolvem-se técnicas destinadas a reger as relações entre o tempo e os indivíduos. Para tanto, adotam-se procedimentos disciplinares que são visíveis principalmente na transição para o modo capitalista de produção, em que o controle do tempo se dá sobre a jornada de trabalho.

Essas técnicas se aperfeiçoaram, já que se passou dos “cartões ponto” a um controle que ocorre de maneira cada vez mais indireta, ou seja, hoje se controlam mais os resultados e menos a atividade realizada. Assim, como no modelo fordista de produção a velocidade da esteira determinava o ritmo de trabalho, atualmente é prática cada vez mais comum a imposição de metas de vendas, de produção. (STADLER 2008, p. 20).

Portanto, segundo Stadler, o poder tem se apoiado na evolução do tempo e do desenvolvimento da própria sociedade. Ao surgirem novas formas de controle de corpos, ou melhor, de seres humanos, estes são vistos e dominados sempre de forma estratégica objetivando-se uma jornada de trabalho mais produtiva. Na atualidade novos modelos de gestão são sempre aplicados visando o melhor exercício do poder buscando alcançar uma maior e mais rápida produção.

Fazendo-se uma reflexão sobre o tema, imagina-se que o local de trabalho se destaca como um local de legitimação de poder decorrente da relação do empregado e empregador.

Segundo Ferreira, apesar de datar de longos anos os abusos praticados pelo tomador de serviços no contrato de trabalho mostram que o estudo do assédio moral ganhou força somente nas últimas décadas. Conforme se pode observar no recorte abaixo:

O estudo do assédio moral como forma de violência e sofrimento no trabalho intensificou-se somente nas últimas décadas com a divulgação de pesquisas realizadas na área de Psicologia, desenvolvidas na Europa, em especial na França e nos países escandinavos, com ênfase voltada para o mundo do trabalho (LEYMANN apud FERREIRA, 2010, p. 37).

O assédio moral passou a ser estudado a partir do comportamento psicológico de alguns animais que ao pertencerem a uma determinada espécie, considerada de pequeno porte, se sentiam em desvantagem diante do enfrentamento de outra espécie ou de outro indivíduo de maior porte, desenvolvendo atitudes de repúdio ao concorrente.

A análise do assédio moral teve a contribuição de alguns estudiosos, dentre eles Konrad Lorenz, que denominou o conflito pelo nome de mobbing³ e do médico sueco Peter-Paul Heinemann. Este, através da elaboração de outro estudo, analisou o comportamento de algumas crianças que, assim como os animais, ao sentirem seus espaços invadidos por outro indivíduo ou outro grupo de indivíduos, desenvolviam comportamento hostil para com os invasores. (FERREIRA, 2010)

Fundamentado nas pesquisas de Lorenz e Heinemann, vinte anos após, na década de oitenta, o psicólogo alemão Heinz Leymann resolveu analisar o comportamento de funcionários no ambiente de trabalho. Leymann se tornou referência no estudo do assédio moral não só por todo o conjunto de sua obra, mas, principalmente, por perceber a rara presença da violência física diante de perturbações psicológicas encontradas em alguns indivíduos observados.

As pesquisas realizadas demonstraram que o assédio é um comportamento típico das relações em sociedade, cabendo ao direito disciplinar forma de prevenir e de reparar tais atitudes. Porém, foi somente a partir da virada deste século que o tema passou a receber tratamento jurídico por meio da jurisprudência. (BARROS, 2010)

Apesar da discussão sobre o problema do assédio moral já ser bastante recorrente, tendo em vista os inúmeros registros de casos verificados até o presente no Brasil, a doutrina ainda não conseguiu definir tal comportamento. Por outro lado, os legisladores também, não formataram uma norma regulamentadora que conseguisse a prevenção e a inibição de tal prática.

Alguns países como França, Suécia, Noruega, Austrália, Itália, etc., já elaboraram leis que, além de proibir tal comportamento, ajudaram a definir e a caracterizar o verdadeiro conceito de assédio moral. Assim sendo, a sociedade desses países já reconhece o tema facilitando assim a prevenção em todo meio trabalhista. (FERREIRA, 2010)

Embora o Brasil não possua legislação específica que coíba ou discipline o problema, já existem em tramitação no Congresso Nacional, vários projetos de lei que visam disciplinar o assédio moral nas relações de trabalho, principalmente, no setor público.

Como exemplo dos vários Projetos de Lei que tratam sobre a regulamentação do assédio moral nas relações de trabalho, pode-se citar: PL-150/1999; PL-1610/2003; PL-2593/2003; PL-6542/2006; PL-1060/2007; PL-2369/2003; PL-4593/2009; PL-6625/2009; PL-7146/2010; PL-7202/2010; PL-4742/2001; PL-3760/2012 (resumos em anexo).

³Mobbing: Consiste em manobras hostis, freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando, sistematicamente, a mesma pessoa (HIRIGOYEN, 2005, p. 77).

1.2 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DE ASSÉDIO MORAL

Em sentido figurado, assediar significa perseguir com propostas; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar. O ato de assediar seria o assédio que por sua vez traz o sentido de insistência impertinente; perseguição; sugestão ou pretensão constante em relação a alguém⁴. Desse conceito pode-se extrair que o principal elemento caracterizador do assédio moral é a reiterada perturbação empregada por aqueles que deveriam tornar o ambiente de trabalho mais saudável para o desenvolvimento da atividade laboral.

Inicialmente, o assédio moral era definido como:

A situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente que essa pessoa acabe deixando o emprego (BARROS, 2010, p. 928).

Desta feita, verifica-se que o assédio moral se apresentava como fruto da relação de poder social decorrente de uma sociedade vigilante e punitiva, demonstrada por Foucault (1999), que se estabelece entre indivíduos que na maioria dos casos ocupam uma posição hierárquica diferenciada, fazendo com que o subordinado acabe sendo usado ou manipulado pelo seu superior.

Apesar dessa verificação inicial, com a reiteração de casos de assédio moral foi possível ao operador do direito, com o auxílio de psicólogos, demonstrar que a conduta pode ser também observada entre colegas do mesmo nível profissional – assédio horizontal – quando, um ou mais funcionários de mesmo nível ou função, assediam, de forma permanente, insistente e proposital a outro colega de trabalho da organização.

O assédio horizontal torna o ambiente desagradável, enquanto a manipulação é resultado de conduta do superior hierárquico que visa impor a determinado subordinado situações que satisfaçam suas necessidades e desejos, sejam elas de natureza material, profissional ou até mesmo sexual. Tanto o assédio horizontal quanto o vertical levam a perseguição e ao isolamento do subordinado ou do colega de trabalho, tornando o ambiente

⁴ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/172.htm>

insuportável para a vítima, com o objetivo de excluí-la direta ou indiretamente da organização.

Apesar da violência do assédio moral se tornar mais evidente quando avaliada a partir dos meios socioculturais – seja de acordo com a função profissional dos envolvidos, sua classe social ou a situação causadora do abuso –, tal comportamento também pode ser confundido com o estresse profissional muitas vezes originado da própria pressão do trabalho.

No entanto, o estresse produz efeitos distintos do assédio moral no indivíduo, visto que possui uma situação-causa que influencia o organismo, mas que, fruído o repouso necessário, os sintomas virão a ser mitigados ou desaparecerão. Assim, a regra é que o estresse resulte de acúmulo de serviço ou da falta de estrutura adequada para a realização do trabalho.

Isso implica que, comparando o estresse com o assédio moral, este tem muito mais poder de destruição. No assédio não se visa à realização de tarefas com mais ou com menos eficiência, mas, apenas, prejudicar alguém com o intuito de colocá-lo fora do espaço profissional.

Vale dizer, ainda, que o assédio moral pressupõe a reiteração da conduta no tempo. A própria psicologia apontou no sentido da necessidade de um período de cerca de seis meses de constantes abusos para a verificação do problema. Além disso, exige também que o comportamento seja premeditado e vise, precipuamente, desestabilizar psicologicamente a vítima (BARROS, 2010).

Segundo Hirigoyen, “é necessário, para uma tomada de posição, precisar o campo de ação (do assédio moral), seja com vistas a uma punição das ocorrências, seja para a adoção de uma prevenção eficaz”. (HIRIGOYEN, 2005, p. 16)

O destaque é para a importância de saber reconhecer a real situação, observando-se as formas do assédio e o ponto de origem, visto que inicialmente costuma ser imperceptível, mas, à medida de sua repetição, vai se tornando destrutivo, terminando por confundir-se com a própria insegurança do indivíduo.

Com isso, o assédio moral no trabalho pode ser definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2005). Sendo assim, é necessário para sua configuração: a) gravidade da violência psicológica para o homem médio; b) prolongamento no tempo; c) o objetivo de causar dano psíquico ou moral ao empregado e; d) a ocorrência efetiva do dano revestido de índole patológica (BARROS, 2010).

Existe discussão doutrinária quanto à exigência de dano psíquico ou dano moral para a configuração do assédio. O dano psíquico ocorre quando há alteração na personalidade da vítima decorrente de certo estímulo tendo como consequência a alteração em seu equilíbrio emocional. É exigida uma alteração psicopatológica comprovada por meio de diagnóstico clínico, seja ele permanente ou transitório. Já o dano moral se expressa por violações a direitos da personalidade, ou seja, extrapatrimoniais (BARROS, 2010).

A maior parte da doutrina pátria entende ser essencial a configuração do dano psíquico para que seja configurado o assédio moral. No entanto, para Alice Monteiro de Barros essa configuração depende apenas do dano moral, visto que havendo essa exigência, comportamentos idênticos poderiam caracterizar ou não assédio moral, dependendo do grau de afetação da vítima. Nesse sentido, o Tribunal Europeu de Direitos Humanos entendeu que a vulneração a direitos humanos é suficiente para caracterizar o dano moral, independentemente de lesão psíquica (BARROS, 2010).

Diante do exposto, é perceptível que o assédio moral não é um fenômeno concreto, mas de natureza íntima da vítima, que ao interferir em seu bem estar gera consequências psicológicas graves, que podem, inclusive, resultar em suicídio. Assim sendo, surge a dificuldade da prova do assédio, incumbindo à vítima demonstrar razoável suspeita e ao demandado convencer sobre a razoabilidade de sua conduta (BARROS, 2010).

O estudo da Doutora Marie-France Hirigoyen, autora da pesquisa que utilizou centenas de depoimentos para elaborar uma análise detalhada sobre assédio moral, foi utilizado para subsidiar o conceito histórico e características do fenômeno, tendo-se em conta a jurisprudência, os pesquisadores e a classe trabalhadora. A importância da utilização desta fonte bibliográfica evidencia-se diante das mudanças operadas pela publicação do livro “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”, que ensejou maior ênfase ao tema nos meios acadêmico e jurídico, através das diversas denúncias feitas pela mídia, influenciadas pela obra, sobre a existência do fenômeno, e as reiteradas reclamações na Justiça do Trabalho.

Doutrinadores como Hirigoyen, entre outros, interpretam a prática do assédio como discriminatória:

O assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença, ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual. Provavelmente da discriminação chegou ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção. (HIRIGOYEN, 2005, p. 37).

No entanto, o assédio moral vai além da discriminação alcançando a destruição de redes de comunicação, de reputação, de relacionamentos, além de desenvolver conflitos no ambiente profissional de forma propositada e buscando provocar a exclusão da vítima no ambiente laboral.

Nascimento (2011) apresenta como características comuns do assédio moral a desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; frequentes e continuadas críticas relacionadas à capacidade profissional do empregado; comunicação incompreensível ou incompleta para a realização de tarefas dificultando-o na execução precisa de atividades laborais; apropriação de ideias do subordinado como se do assediador fossem; isolamento da vítima em eventos como confraternizações e atividades junto aos demais colegas de trabalho; difamação da vítima no ambiente de trabalho através de boatos relacionados à vida pessoal desta e à sua saúde psíquica.

Deve-se observar que além das características aqui citados, outros fenômenos auxiliam na identificação do respectivo comportamento, ainda que originários de pessoas do mesmo nível profissional, independente da relação de subordinação. Tal fenômeno pode acontecer por uma ou mais pessoas assediadoras, ou ainda, por um grupo específico.

Fazendo uso da afirmação de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, vários são os fatores que podem gerar o assédio moral:

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Conforme visto ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, que mantém o foco somente na produção e no lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida (FERREIRA, 2010).

A partir deste recorte, percebe-se toda a gravidade do comportamento assédio moral nas relações do trabalho, suas origens, suas causas, e as consequências supervenientes para as vítimas de tal prática.

Cabe apontar que o assédio se apresenta de forma diferente de acordo com o setor público ou privado da economia. No setor Privado é mais perceptível e menos duradouro, pois a demissão ocorre com mais facilidade, visto que não há estabilidade no emprego. Já no Setor Público, o assédio pode durar anos, pois, o trabalho dos servidores é, em regra, estável (HIRIGOYEN, 2005).

Como visto, ao analisar-se o contexto histórico, foram observadas a definição e as características do assédio moral no vários ambientes de trabalho.

A seguir serão estudadas as diferentes abordagens sobre o tema, nos âmbitos legal, doutrinário e jurisprudencial.

CAPÍTULO 2 - O ASSÉDIO MORAL E SUAS ABORDAGENS

2.1 ABORDAGEM LEGAL

No âmbito do direito, a base legal do assédio moral encontra-se nos direitos e garantias individuais contidos ao longo da Constituição Federal, notadamente no art. 5º. Dentre esses Direitos e Garantias individuais, encontram-se a proteção à dignidade, à honra, à imagem, etc. A partir dessa base é que emergirão os aspectos doutrinários de compreensão do assédio moral.

Observe-se nas palavras de Nascimento (2011) como o assédio prejudica a imagem do indivíduo:

O assédio moral, o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 13).

Com base em reiteradas condutas que atentam contra a dignidade do trabalhador, a Consolidação da Legislação Trabalhista - CLT, embora não se referindo especificamente sobre assédio moral, determina em seu art. 483:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindindo o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:
 (...)
 b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 (...)
 e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Este dispositivo garante ao trabalhador um tratamento mais humano, visto que considera que aspectos subjetivos do mesmo são importantes para a manutenção do vínculo empregatício, de forma que, se violados, ensejam a possibilidade de rescisão unilateral sendo devida respectiva indenização.

Cumpra apontar, no entanto, que as leis específicas existentes sobre o tema somente o abordam na iniciativa pública estadual, não fazendo referência aos servidores federais ou aos trabalhadores regidos pela CLT. Nas palavras de Nascimento (2011), verifica-se que:

No Brasil a prática de assédio moral é definida e regulada de modo pormenorizado apenas em relação ao serviço público, por meio de diversas

leis estaduais e municipais, muitas das quais também atentam ao aspecto preventivo do assédio moral.

Os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos federais, todavia, ainda carecem de uma proteção específica, apesar da existência de alguns projetos de lei a respeito, que, inclusive, prevêm consequências para a prática de assédio moral na esfera penal (NASCIMENTO, 2011, p. 18).

Enquanto não advier lei federal sobre o tema que regule o fenômeno tanto na iniciativa privada quanto na esfera pública, cabe ao operador do direito regular-se pelo princípio da dignidade da pessoa humana contido na Constituição Federal e considerar imprescindível a condição de hipossuficiência do trabalhador.

Não obstante a lacuna legislativa, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), órgão responsável pela fiscalização e cumprimento das normas sobre as relações trabalhistas, objetivando atender as disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), divulgou Cartilha com orientações dirigidas a empregadores e aos trabalhadores, com o objetivo de eliminar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

A Convenção nº 111 define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Abrangendo, nessas situações, os casos de assédios, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2009, p. 11)⁵

Qualquer ato que busque lesar a imagem do outro, configurando-se em comportamento repetitivo, pode se enquadrar em futura configuração de assédio moral. Esse fenômeno viola um direito que deve ser reparado mediante indenização. Entretanto, existe grande dificuldade de se comprová-lo tendo em vista que a prática do mesmo é sempre de natureza psicológica sendo, quase sempre, sistematicamente negado pelos assediadores. Quando acontece tal prática, esta é feita, muitas vezes, a partir de menção a enfermidades, deficiências físicas ou mentais que a vítima possua.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) procura proteger o trabalhador promovendo sua inclusão no ambiente de trabalho e, auxilia o mesmo na conscientização sobre a existência do assédio moral nas várias formas de discriminação, exclusão ou preferência em matéria de emprego ou de profissão. Esse comportamento discriminatório dentro no ambiente de trabalho significa vetar o direito à chance de desenvolvimento que o indivíduo possa ter.

⁵ BRASIL. Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

2.2 ABORDAGEM DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é considerado tema de muita seriedade dentro das relações trabalhistas, visto que o mesmo promove lesão à imagem e à honra do trabalhador instigando-o a escolher pela demissão como forma de se livrar do constrangimento ou da permanência do estado de assédio.

Nas palavras de Nascimento, observa-se que:

A doutrina pátria define o assédio 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 tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 14).

Como já apontado anteriormente, a prática do respectivo comportamento é definida a partir do procedimento de cobrar abusivamente de forma repetitiva, expondo o subordinado a situações de constrangimento causando ofensas à pessoa discriminada, que vêm a ter afetado seu psicológico. O objetivo de tais ofensas é gerar efeito excludente do funcionário deteriorando sua relação no ambiente profissional.

A conduta abusiva inicia-se propositalmente, a partir da dificuldade de comunicação direta do empregador com seu subordinado, objetivando desqualificá-lo, isolá-lo, e constrangê-lo, de forma a induzi-lo ao erro ou ao desligamento da empresa.

No mesmo sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho aponta que assédio moral é:

Toda conduta abusiva da empresa ou preposto que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente de trabalho. A violação à esfera ética do trabalhador gera direito a indenização a título de danos morais⁶.

É nessa perspectiva que a jurisprudência vem tratar dos prejuízos na esfera extrapatrimonial da pessoa física decorrente do fato danoso. Com isto, o dano extrapatrimonial ou moral, não se refere à ofensa ao bem patrimonial, mas sim, aos de ordem moral, tais como honra e liberdade à pessoa ou à família.

⁶AI no RR 900740-21.2005.5.12.0026, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 17/12/2008, 8ª Turma, Data de Publicação: DJ 02/02/2009.

O dano moral, representado pelo prejuízo que afeta o ânimo psíquico da vítima, vai de encontro aos direitos da personalidade. Por isso mesmo, o prejuízo transita pelo imponderável, causando aumento na dificuldade de se determinar a justa recompensa pelo mesmo, sendo necessário, em primeiro lugar, identificá-lo.

Ocorre que a prova feita para comprovar o dano real sofrido pela vítima tem por base um aspecto abstrato, lastreado de modo diverso dos pressupostos de dano material. A identificação do dano torna-se difícil tanto através de provas materiais como testemunhais, só o podendo sê-lo através de perícias específicas. Nesse caso, o Juiz deverá usar toda sua experiência, bem como exames probatórios da conduta do ofensor e da personalidade da vítima, que poderão ser exigidos de acordo com situações específicas.

Em decorrência de todas as exigências e dificuldades para a verificação da configuração do assédio, há diversas situações em que as provas produzidas nos autos do processo não são suficientes para convencer o Juiz da existência do dano.

Observe-se o acórdão abaixo:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. Para que se tenha preenchido o suporte fático caracterizador do dano moral, **deve o ofendido demonstrar cabalmente ter sofrido algum tipo de constrangimento causado ilicitamente por seu ofensor**, não se cogitando da indenização respectiva quando a prova produzida é insuficiente a caracterizar a ocorrência de ato culposo ou doloso cometido pelo empregador⁷. (Grifos nossos)

No Recurso Ordinário descrito supra a instrução processual não foi suficiente a angariar provas dos abusos cometidos em face do empregado, tendo entendido a Douta Magistrada que o recorrente não fez prova de suas alegações em juízo. Observe-se:

o recorrente não fez prova (ônus que lhe competia, a teor do disposto no art. 818 da CLT, na didática redação do art. 333, I, do CPC), das alegações no sentido de que ficava "(...) a disposição da Reclamada 24 horas por dia, incluindo domingos e feriados", sendo chamado para executar tarefas "(...) no meio da madrugada (...)", trabalhando em "(...) regime de extrema pressão e mediante tratamento degradante e humilhante por parte da supervisora do Reclamante, subsídica". Por diversas vezes, foi o Reclamante acordado aos gritos, sendo taxado de "vagabundo", "preguiçoso", dentre outras expressões mais pejorativas e indignas (...)", e sendo submetido a trabalhos dos "(...) mais degradantes possíveis, até mesmo, perigosos. Pois inúmeras vezes foi obrigado a realizar a vistoria das centrais elétricas e caixas da água no escuro a uma distância de cerca de 2

⁷RO 1828007620095040411 RS, Relator: MILTON VARELA DUTRA. Data de Julgamento: 14/07/2011, Vara do Trabalho de Viamão.

km, em um descampado, onde inúmeras vezes houveram assaltos e roubos, inclusive com trocas de tiro com a polícia”⁸. (Grifo nosso)

No mesmo sentido:

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVAS CONTUDENTES. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Configura assédio moral a prática de condutas abusivas, humilhações e intimidações que visam desestabilizar a vítima emocionalmente, abalando a sua saúde psíquica e a sua dignidade. **Não restando demonstrado nos autos que a reclamante foi submetida a violência psicológica,** está descaracterizado o assédio moral, sendo indevida a indenização correspondente. RO 0089500, Relatora: JUIZA FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADA ARLENE REGINA DO COUTO RAMOS. Data de Julgamento: 29/03/2010, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.058, de 30/03/2010. (Grifos nossos)

Diante do exposto, percebe-se que, estando a lesão causada pelo assédio moral na esfera íntima do indivíduo, a prova da existência do fato e mesmo de sua recorrência é demasiado dificultosa. Por isso, nem sempre são angariados elementos suficientes à sua configuração, principalmente pela ausência de uma equipe multidisciplinar que identificaria e provaria com mais facilidade a existência de dano e, por conseguinte, de uma lesão.

Não bastasse a dificuldade de verificação da ocorrência do dano, outro problema é a identificação de critérios para a fixação da indenização por dano moral, uma vez reconhecido.

Para tais casos, aplica-se o art. 944 do Código Civil que estabelece que “a indenização mede-se pela extensão do dano”. No entanto, a legislação não determina critérios pré-definidos para o arbitramento da indenização, assim, estes critérios serão estabelecidos pelo Juiz.

Nascimento (2011) apresenta o seguinte posicionamento sobre o tema:

A ausência de regulação acerca dos critérios utilizados para o arbitramento das indenizações decorrentes de danos morais, inclusive no direito civil, é tema de grande destaque por parte da doutrina e da jurisprudência, na medida em que transfere exclusivamente ao poder discricionário do julgador a avaliação, sopesamento e fixação dos valores que terão por objetivo reparar a ofensa de ordem moral (NASCIMENTO, 2011, p. 187).

Diante da falta de tais regulamentos, seja sob a vigência do antigo ou do atual Código Civil, a Lei de Imprensa (Lei 5.250/67) (não recepcionada) e o Código Brasileiro de Telecomunicações, parcialmente revogado pelo Decreto-Lei 236/67, serviram para nortear os critérios de fixação de valores para tais indenizações. Não obstante cada um desses diploma só pudesse ser aplicado em situação específica e determinada, de acordo com o objetivo de

⁸idem

cada lei, alguns dos critérios utilizados nessas normas serviram para definir as quantias a serem pagas nas indenizações referidas.

Conforme o que ensina Nascimento, a Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67) e o Código Brasileiro de Telecomunicações trazem indicadores que poderão ser utilizados para fins de indenização por danos morais, a saber:

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

No mesmo sentido, o Código Brasileiro de Telecomunicações, em seu artigo 84, previa “Na estimação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente, a posição social ou política do ofendido, a situação econômica do ofensor e a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e repercussão da ofensa”.

(...)

O Código Civil de 1916, ainda que sem fixar critérios objetivos, em seu artigo 1.553, mencionava a liquidação das obrigações de indenização por arbitramento: “Nos casos não previstos neste capítulo, se fixará por arbitramento a indenização”.

Já o Código Civil de 2002 traz, em seu artigo 944, o critério de arbitramento da indenização pela extensão do dano, não cabendo excessiva desproporção (NASCIMENTO, 2011, p. 187-188).

Vê-se, ao longo do tempo, a evolução do pensamento do legislador, levando-se em conta a interpretação jurisprudencial para a fixação do quantum a ser estipulado nas ações de indenização por dano moral, considerando-se a intensidade do dolo, e a situação social econômica e financeira dos envolvidos (agressor e vítima). No entanto, já há o projeto de lei no Senado Federal de nº 150/99⁹ que visa estabelecer critérios para a fixação de tarifas constitutivas do dano moral.

Conforme demonstrado, no cenário jurídico atual entende-se que a natureza jurídica da reparação não deve ser punitiva, mas reparatória. Isto é assim porque ao indenizar uma vítima de dano moral, se busca restaurar a dignidade do ofendido, o que não significa ser essa indenização um preço a ser pago pela ofensa proferida.

⁹ Projeto de Lei do Senado nº 150/1999. Autor: Senador: Antonio Carlos Valadares. Dispõe sobre danos morais e sua reparação. Data de apresentação: 18/03/1999.

A vítima, se insatisfeita com o quantum decidido pelo juiz, poderá buscar nos tribunais a majoração do valor a ser pago pela reclamada referente à indenização por dano moral.

Como pode ser percebido, o assédio moral no ambiente de trabalho possui diferentes interpretações ao ser analisado em relação a base legal existente, aos olhos da interpretação doutrinária majoritária, ou ainda, a sob a vista da jurisprudência predominante em nossos tribunais.

Para subsidiar o tema proposto, do prazo prescricional das ações de dano moral decorrente de assédio moral, faz-se necessário abordar a prescrição, tanto sob a ótica do direito civil, quanto do direito do trabalho; o que será visto a seguir.

CAPÍTULO 3 - A PRESCRIÇÃO NO DIREITO CIVIL E NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 PRESCRIÇÃO NO DIREITO CIVIL

A doutrina clássica aponta que a prescrição é a perda do direito de ação, manifestando o princípio da “*actio nata*”¹⁰. No entanto, após os estudos de Agnelo Amorim Filho sobre prescrição, na década de 60, o seu conceito foi reformulado e passou a ser considerado atécnico dizer que a prescrição ataca a ação (GAGLIANO, 2012).

Com o novo Código Civil, a prescrição passou a representar a perda da pretensão, nos termos do art. 189, ou seja, a subtração da proteção jurídica relativa ao direito, pelo decurso (perda) de prazo. Pretensão, por sua vez, representa “o poder de fazer valer em juízo a prestação devida, o cumprimento da norma legal ou contratual infringida ou a reparação do mal causado, dentro de um prazo prescricional” (DINIZ, 2009, p. 404).

Este instituto serve para combater a inércia do titular do direito violado instigando-o a tomar providências que possibilitem o exercício de seu direito em um período de tempo razoável e pré-determinado de tempo. A prescrição, em função do princípio da segurança jurídica, não admite que uma pessoa tenha sobre outra uma pretensão que possa vir a ser reivindicada a qualquer tempo.

Vale dizer que a prescrição engloba os institutos de ação prolongada no tempo e inércia do titular, que resultam, respectivamente, na prescrição aquisitiva e na prescrição extintiva. A primeira visa a aquisição de um direito real, fundando-se na posse e no tempo e gera, portanto, o usucapião. A segunda fundamenta-se na inércia do titular e no tempo para extinguir a pretensão.

Apesar de o prazo prescricional fluir desde o momento em que a pretensão é descumprida, o mesmo pode ser impedido, suspenso ou interrompido. As causas interruptivas da prescrição fazem com que seu prazo recomece a contar a partir da data do ato que a interrompeu.

O Código Civil atual limitou a interrupção do prazo a uma única vez, evitando-se protelações abusivas em razão da segurança jurídica, visto que a interrupção aproveita tão somente a quem promove, prejudicando aquele contra quem se processa. As causas

¹⁰ Trata-se de princípio que rege o tema prescrição e consiste na regra, segundo a qual, “o termo inicial da prescrição surge com o nascimento da pretensão (*actio nata*), assim considerada a possibilidade do seu exercício em juízo” – AgRg no REsp 1270915 / RS (DJe 25/05/2012), Superior Tribunal de Justiça.

impeditivas são circunstâncias que impedem que seu curso se inicie. As suspensivas paralisam por certo período o prazo prescricional, mas, superado o fato, voltam a contar computando-se o tempo já decorrido.

Nos termos do Código Civil, são causas que impedem, suspendem e interrompem a prescrição:

Código civil – Lei 10.406 de 2002:

Art. 197. Não corre a prescrição: I – entre os cônjuges, na constância da sociedade conjugal; II – entre ascendentes e descendentes, durante o poder familiar; III – entre tutelados ou curatelados e seus tutores ou curadores, durante a tutela ou curatela.

Art. 198. Também não corre a prescrição: I – contra os incapazes de que trata o art. 30; II – contra os ausentes do País em serviço público da União, dos Estados ou dos Municípios; III – contra os que se acharem servindo nas Forças Armadas, em tempo de guerra.

Art. 199. Não corre igualmente a prescrição: I – pendendo condição suspensiva; II – não estando vencido o prazo; III – pendendo ação de evicção.

Art. 202. A interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á: I - por despacho do juiz, mesmo incompetente, que ordenar a citação, se o interessado a promover no prazo e na forma da lei processual; II - por protesto, nas condições do inciso antecedente; III - por protesto cambial; IV - pela apresentação do título de crédito em juízo de inventário ou em concurso de credores; V - por qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor; VI - por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

Assim, para que ocorra a prescrição, imprescindível será a existência de uma pretensão, a inércia do titular da ação, a continuidade da inércia por certo período de tempo e a ausência de ato ou fato a que a lei atribua efeito suspensivo, impeditivo ou interruptivo da prescrição.

Vale dizer que, nos termos do art. 192 do Código Civil, as partes não podem alterar o prazo prescricional. Isto ocorre porque se trata de matéria de ordem pública passível de alegação por qualquer das partes e pelo juiz.

É necessário apontar que em regra a prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição e por qualquer das partes (art. 193, CC), visto que é matéria de ordem pública. No entanto, não poderá ser alegada nos tribunais superiores e no STF pela primeira vez, se não tiver sido anteriormente questionada.

Apesar de sua natureza, para Humberto Theodoro Júnior (2007), o Juiz não pode decretar a prescrição de direitos patrimoniais, a não ser que o direito material assim disponha, haja vista a possibilidade de renúncia da parte beneficiada pela prescrição. Assim, para Theodoro Júnior (2007), apesar de ser matéria de ordem pública, o Juiz não deve reconhecer a

prescrição de ofício inaudita altera partes (sem a oitiva das partes), mas somente após a oitiva daquela que dela irá se beneficiar.

3.2 PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A prescrição representa o lapso temporal destinado a resguardar a pretensão subtraída de uma pessoa lesada. Dessa forma percebe-se que uma das características da prescrição é a de promover a convivência entre o ideal de justiça e a segurança jurídica.

Cumpra apontar que o processo do trabalho é bastante dinâmico e, diferentemente do processo civil, apresenta-se com menor rigor formal, possuindo características próprias, as quais se orientam por princípios menos complexos que visam dar maior celeridade processual, objetivando a resolução do conflito no menor tempo possível. O propósito desta celeridade está consubstanciado na redução de várias fases processuais e recursais que existem na esfera civil, bem como na redução de prazos e procedimentos dos atos processuais.

Não obstante, a maior parte das regras de prescrição do direito civil ser comum àquelas do direito do trabalho, não se admite, por exemplo, a arguição pelo Ministério Público do Trabalho, enquanto fiscal da lei, da arguição pela primeira vez na tribuna se a sentença foi em parte desfavorável ao recorrido e este contra ela não se insurgiu através do meio processual devido, bem como, tem-se por conta que a prescrição é renunciável, tácita ou expressamente após sua consumação (BARROS, 2010).

A semelhança entre os institutos não impede a existência de peculiaridades de cada ramo direito. Nessa medida, a doutrina e jurisprudência trabalhistas divergem da doutrina de Savigny, segundo a qual, a fluência do prazo prescricional tem como origem a violação no direito, nos termos do art. 189 do CC. (BARROS, 2010)

Para o direito do trabalho, a prescrição deve ser contada a partir do conhecimento pelo trabalhador da violação de seu direito, conforme pode ser observado no julgado do TST, abaixo:

Prescrição – Início. Tendo em vista o princípio da *actio nata*, o termo inicial do biênio prescricional previsto no art. 11, da Consolidação das Leis do Trabalho, coincide com a ciência pelo empregado do prejuízo sofrido, quando nasce o direito de ação para buscar a reparação do direito violado. Revista parcialmente provida. (TST – RR35018/91.4 (Ac. 1ª T. 3420/92) – TRT – 1ª Reg – Rel.: Min. Afonso Celso – DJU 27.11.92, p. 22437. FERRARY, Irany e outro. Julgados Trabalhistas Selecionados, v. III, São Paulo: LTr, p.483).

Vale ressaltar que, apesar de no direito civil se admitir que o prazo prescricional não possa ser alterado pelas partes tendo em vista sua natureza de ordem pública, há corrente doutrinária no direito do trabalho que se funda no fato de que as relações trabalhistas são privadas, logo, a prescrição seria simultaneamente pública e privada (BARROS, 2010). No entanto, tal posição não prevalece em razão do art. 192 do Código Civil. A impossibilidade de afetação do prazo prescricional pelas partes decorre de sua natureza legal ou, mais especificamente, quanto ao direito do trabalho, constitucional.

Em sua redação original, a Constituição Federal previa a prescrição trabalhista em seu art. 7º, XXIX com a seguinte redação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXIX – ação quanto à créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de: a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural.

No mesmo sentido o art. 11 da CLT estabeleceu a seguinte redação:

Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

Tal redação estabelecia um tratamento diferenciado entre trabalhadores urbanos e rurais, não admissível no direito brasileiro em função do princípio da isonomia consagrado no art. 5º, “caput” da Constituição. Dessa forma, a emenda nº 28/00 alterou o dispositivo constitucional para consagrar um tratamento igualitário a tais trabalhadores. Conforme redação a seguir:

Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (...);

Com isso, percebe-se que o prazo prescricional para ações trabalhistas, que visam proteger determinada pretensão violada, é de cinco anos contados da ciência da lesão ao direito, no curso do contrato de trabalho, limitando-se ao lapso de dois anos após a extinção

do contrato de trabalho. Deve, portanto, o dispositivo da CLT sofrer interpretação conforme a Constituição.

No mesmo sentido do direito civil, este prazo está sujeito às causas preclusivas da prescrição (causas impeditivas, interruptivas e suspensivas) previstas no Código Civil e na legislação específica, ou seja, na CLT.

Diz-se, ainda, que no direito do trabalho as pretensões podem sofrer prescrição total ou parcial. A prescrição é total quando atinge toda a pretensão e, por conseguinte, parcial, quando atinge apenas parte da pretensão.

Segundo BARROS (2010, p. 1045) “se a lesão ao direito atingir prestações sucessivas, fundadas em lei, a prescrição será sempre parcial e só alcançará as verbas que se venceram há mais de cinco anos”. Porém, observe-se o que nos diz a Súmula 294 do TST a seguir reproduzida:

Súmula 294 - Pedido de Prestações Sucessivas - Alteração do Pactuado – Prescrição. Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

A despeito do entendimento acima enunciado, a súmula em questão aponta que a prescrição será parcial apenas se o direito à parcela estiver esposado em lei. Estando o direito assegurado apenas em cláusula contratual, a prescrição que recairá sobre ela será total.

Visto a prescrição, tanto sob a ótica do direito civil, quanto do direito trabalhista, passa-se a abordar a competência da justiça do trabalho e os prazos prescricionais devidos a serem aplicados as ações de dano moral decorrentes de assédio moral.

CAPÍTULO 4 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

4.1 COMPETÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Segundo LEITE (2010, p.170) “a competência é a medida de jurisdição de cada órgão judicial”, sendo assim, é sua existência que legitima o exercício da jurisdição.

O fundamento da competência trabalhista encontra-se no art. 114 da Constituição Federal, sendo que a redação original do dispositivo revelava uma competência muito mais limitada desta Justiça especializada. Observe-se a redação original do artigo disposta a seguir:

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.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Após a Emenda Constitucional nº 45, o art.114, foi alterado e passou a ter a seguinte redação:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II – as ações que envolvam exercício do direito de greve; III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV – os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o

conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Segundo o direito processual, existem diversos critérios determinadores de competência, como a matéria, a qualidade das partes, a função ou hierarquia do órgão e o lugar. Com a presente redação, alargou-se grandemente a competência da Justiça do Trabalho em seus critérios material e pessoal, de modo que ela passou a abarcar as ações oriundas não apenas das relações de emprego, como também das relações de trabalho. Tendo em vista o tema da presente monografia, a discussão aqui apresentada se restringirá ao estudo da competência material.

Pois bem. A jurisprudência do STF já se assentou no sentido de que a competência material da Justiça do Trabalho repousa na causa de pedir e no pedido deduzidos em juízo, mesmo se a decisão de mérito que vier a ser prolatada envolver a aplicação de normas de direito civil ou de outros ramos do direito (LEITE, 2010), conforme acórdão a seguir:

Justiça do trabalho: competência: const., art. 114: ação de empregado contra o empregador, visando a observância das condições negociais da promessa de contratar formulada pela empresa em decorrência da relação de trabalho.

1. Compete à Justiça do Trabalho julgar demanda de servidores do Banco do Brasil para compelir a empresa ao cumprimento da promessa de vender-lhes, em dadas condições de preço e modo de pagamento, apartamentos que, assentando em transferir-se para Brasília, aqui viessem a ocupar, por mais de cinco anos, permanecendo a seu serviço exclusivo e direto.

2. **A determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo e o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho¹¹.** (Grifos nossos)

Assim, a competência material da Justiça do Trabalho não se restringe a aplicação de normas voltadas ao direito do trabalho, mas depende apenas daquilo que o autor leva ao processo, seja matéria trabalhista ou civil.

Como apresentado acima, a nova redação do art. 114 da Constituição confere à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes da relação de trabalho. Observe:

¹¹STF – Pleno – Conflito de Jurisdição nº 6.959, relator designado: Min. Sepúlveda Pertence, j.23.5.1990, Suscte.: Juiz de Direito da Primeira Vara Cível de Brasília, Suscdo.: Tribunal Superior do Trabalho, DJU 22.2.1991, p. 1.259

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...)
VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (...).

No entanto, a doutrina pátria aponta que mesmo antes da EC 45/04, já se entendia que a Justiça do Trabalho era competente para conhecer ação de indenização por danos morais (LEITE, 2010). Para entender este ponto é preciso ter em mente que no direito processual do trabalho há duas espécies de dissídios, a saber: os dissídios individuais, que se caracterizam pela prevalência de interesses individuais (de um único trabalhador, ou apenas daquele que buscou a justiça do trabalho para solucionar um conflito pessoal com seu empregador) e dissídios coletivos, nos quais prevalecem os interesses de toda uma coletividade profissional (categoria).

No que tange aos dissídios individuais, a jurisprudência consolidada resultou na edição da Súmula 392 pelo TST que prevê que a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral quando decorrente da relação de trabalho.

Já quanto aos dissídios coletivos, cumpre apontar que pela leitura dos arts. 129, III, CF; LC nº 75/93, arts. 6º, VII, 83, III, 84; lei 7.347/85, art. 1º, a Justiça do Trabalho já era competente para julgar a ação civil pública que requisitasse indenização por danos morais coletivos.

4.2 PRESCRIÇÃO PARA A AÇÃO DE DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

Conforme exposto nos capítulos anteriores, o dano moral tem natureza cível e não natureza trabalhista, apesar de, nos termos da Emenda Constitucional nº 45, a competência de a Justiça trabalhista ter sido ampliada para apreciar questões relativas ao dano moral vinculado à relação de trabalho.

Por isso mesmo, a jurisprudência da SDI-1 do TST sustenta que se a lesão ocorreu antes das modificações introduzidas pela referida emenda e sob a égide do Código Civil de 1916, aplicar-se-á o prazo prescricional de 20 anos, nos termos do art. 177. Observe:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. PRESCRIÇÃO. FATO OCORRIDO ANTERIORMENTE À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. Evidenciado que a pretensão objeto da ação refere-se à indenização por dano moral, cuja lesão

remonta a 1992, é de se afastar a prescrição declarada com base no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, eis que a ação por dano moral, à época do fato, em que a competência não era atribuída à Justiça do Trabalho, era de 20 anos, a teor do art. 177 do Código Civil então vigente. Recurso de revista conhecido e provido. Art. 7º, XXIX, Constituição Federal, art. 177, Código Civil (RR 201200-55.2004.5.23.0001, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 19/08/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2009). (Grifos nossos)

No mesmo sentido, a jurisprudência recente do TST tem entendido que, tratando-se de ação de dano moral proposta antes do advento da EC/45, ainda que sob a égide do Código Civil de 2002, aplica-se o prazo prescricional cível em respeito aos princípios da segurança jurídica e da razoabilidade, visto que a ação de indenização por danos morais tem natureza civil, nos termos da seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Ante a possibilidade de conhecimento e provimento do recurso de revista da reclamada, é aplicável, à hipótese, o art. 249, § 2º, do CPC. Revista não conhecida, no tema. **ACIDENTE DO TRABALHO. DANO MORAL E MATERIAL. PRESCRIÇÃO. AÇÃO AJUIZADA NA JUSTIÇA COMUM ANTES DA EC Nº 45/2004. Privilegiando os princípios da segurança jurídica e da razoabilidade, aplica-se a prescrição civil às ações de reparação por dano moral e material decorrentes de acidente do trabalho ajuizadas na Justiça Comum anteriormente ao advento da Emenda Constitucional nº 45/2004.** Precedentes da SDI-I. Revista conhecida e provida, no tema. Art. 249 §2º, CPC4545 (RR 141600-55.2006.5.02.0442, Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Data de Julgamento: 08/08/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2012). (Grifos nossos)

Não obstante, há duas correntes doutrinárias e jurisprudenciais que divergem quanto ao prazo prescricional aplicável à ação de danos morais após o advento da Emenda Constitucional 45.

Uma primeira corrente baseia-se na natureza do instituto para definir que o prazo prescricional aplicável às ações trabalhistas de dano moral deve ser o definido na Lei Civil, independentemente da competência para o conhecimento das ações por danos morais decorrentes da relação de trabalho ter sido atribuída à Justiça trabalhista.

Considera-se, nesta corrente, que o dano moral viola direitos personalíssimos, próprios da pessoa humana e trabalhados pelo Código Civil. Ademais, o art. 8º da CLT admite que as causas trabalhistas tenham a base para seu julgamento na integração das normas. Logo, nenhum problema haveria na utilização das regras de direito civil na jurisdição trabalhista (NASCIMENTO, 2011). A CLT, em seu Art. 8º, diz que:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Consequentemente, a caracterização do dano moral não se restringiria a condição de trabalhador do sujeito da ação, mas a do indivíduo em si mesmo e o prazo prescricional aplicável seria o de três anos (art. 206, parágrafo 3º, V, Código Civil) para as ações ajuizadas após a Emenda Constitucional 45 (NASCIMENTO, 2011, p.193).

Uma segunda corrente, adotada pelo TST, privilegiou a relação de onde se originou o fato ofensor para estabelecer que à prescrição da ação de danos morais por assédio moral decorrente da relação de trabalho aplica-se o prazo previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Neste sentido, Sônia Mascaro Nascimento, aponta que:

se o ato ilícito que dá causa à reparação do dano decorre da relação de trabalho, bem como as partes que ali litigam são empregados e empregador, referida reparação equipara-se aos direitos trabalhistas, atraindo, por consequência lógica, a competência da Justiça do Trabalho para o seu julgamento e, por conseguinte, **a aplicação da prescrição trabalhista**". (NASCIMENTO, 2011, p. 198). (Grifos nossos)

Diante do exposto, é perceptível que se aplica a prescrição trabalhista em decorrência da qualidade das partes envolvidas na ação, enquanto trabalhador e tomador de serviços, bem como da natureza da relação decorrente da qual se originou o fato ensejador da indenização por danos morais.

A doutrina ainda expõe que o direito a reparação por danos morais, materiais e à imagem decorre do art. 5º da Constituição Federal e, assim sendo, sobrepõe-se à ordem infraconstitucional e, por conseguinte, ao Código Civil. Dessa forma, deve ser aplicado o prazo prescricional previsto na Constituição Federal. Nessa linha, o TST aponta que:

"PRESCRIÇÃO. DANO MORAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. ART. 7º, XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL – APLICABILIDADE. O direito material, ou seja, a proteção jurídica à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas está prevista na Constituição Federal e, igualmente, no

Código Civil, sendo certo que a violação desses valores resulta no dever de indenizar a parte ofendida (art. 5º, X, da Constituição Federal, c/c art. 186 do Código Civil). Este contexto normativo, de natureza constitucional e legal, se refere ao direito material, que não deve ser confundido com o direito de ação para pleiteá-los em Juízo, observada a sua fonte geradora. **Se o pedido de indenização por dano moral está assentado em uma relação de trabalho, portanto, decorrente de um contrato de trabalho, o exercício do direito de ação subordina-se à observância da prescrição do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Recurso de embargos não concedido**". (TST, E-ED-RR-96752/2003-900-01-00, Relator: Min. Moura França, In: DJ 23-02-2007). (Grifos nossos)

Aqueles que se filiam a essa corrente apontam ainda que havendo previsão de prazo prescricional trabalhista na Constituição Federal, tem-se uma norma de status constitucional mais específica do que o próprio Código Civil, que é norma infraconstitucional e mais geral. Impõe-se, portanto, a não utilização do art. 8º da CLT supracitado quanto a prescrição das ações trabalhistas decorrentes de dano moral.

Adotando tais argumentos, o TST pacificou o entendimento sentido de que o prazo prescricional aplicável às ações destinadas a reparação dos danos morais e materiais entre empregado e empregador é o prazo prescricional trabalhista, previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal (NASCIMENTO, 2011).

Sendo assim, forma-se o convencimento de que o prazo a ser seguido é aquele adotado pelo TST, visto que, apesar de respeitável a posição contrária, o tratamento diferenciado dado à Constituição coaduna-se, obviamente, com seu status, sendo esta Lei Maior fundamentadora de todo o ordenamento jurídico.

Por fim, estudada a competência da justiça do trabalho e os prazos prescricionais adequados, em consonância com os preceitos constitucionais vigentes, para as ações de dano moral decorrente de assédio moral, resta a apresentação das considerações finais e do posicionamento a cerca das diferentes correntes sobre o tema abordado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo tratar da discussão sobre a prescrição para ação de dano moral decorrente do assédio moral. Para tanto, se buscou a conceituação de assédio moral, suas características, formas e situações de como o mesmo se apresenta ao longo desses anos, após sua interpretação como tal.

Percebeu-se que o assédio moral não deveria ser confundido com o simples estresse profissional, onde também são cobradas metas e exigidos o cumprimento de resultados, tendo como consequência, ambientes de trabalho hostis que influenciam negativamente na saúde do trabalhador. Portanto, conclui-se ser necessário se evitar, a comparação do assédio moral com qualquer outra prática que também comprometa a estrutura psíquica do servidor. Se o estresse produz efeitos distintos dos sintomas do assédio moral, sempre gerado por determinada situação; encontrada a causa deste, os sintomas serão mitigados ou desaparecerão.

Conforme visto, na comparação com o estresse, o assédio moral não visa apenas a realização de tarefas com maior ou menor eficiência; pelo contrário, busca, sobretudo, proporcionar perseguição, constrangimento e desconforto na pessoa vítima assediada.

Portanto, nem todo assédio pode ser considerado como tal. Pois, por ser o assédio moral um fenômeno de características abstratas, isto é, só comprovado após interferir no bem estar da vítima, sendo gerador de consequências psicológicas irreparáveis, em muito se distancia do simples estresse profissional.

Através deste estudo foi observado que, apesar do problema do assédio moral existir há muito tempo e das inúmeras dificuldades sobre as formas de se verificar a sua configuração, por tratar-se de comportamento inadequado e agressivo, o mesmo deve ser prevenido e combatido. Para tanto, além da necessidade de se identificar o mau comportamento, torna-se imprescindível se estabelecer critérios para a indenização pelo dano sofrido, mesmo sabendo-se que, em nosso país, diante de tantos casos já comprovados, ainda não existe uma legislação clara que vise dirimir ou extinguir o problema.

Portanto, essa pesquisa buscou aprofundar o estudo a cerca do tema assédio moral objetivando a identificação de critérios que determinem a correta aplicação de prazos prescricionais nas ações de danos morais, servindo como base de estudo para que novos trabalhos possam ser desenvolvidos.

Na elaboração da pesquisa foram utilizados ensinamentos de vários doutrinadores, entre os quais se destacaram: Doutora Marie-France Hirigoyen, Sônia Mascaro Nascimento, entre outros; além de jurisprudências dos Tribunais superiores.

As fontes utilizadas, por representarem a excelência do pensamento doutrinário e o posicionamento majoritário dos tribunais superiores sobre assédio moral, serviram para fundamentar o estudo, ao mesmo tempo em que oferecem maior credibilidade ao trabalho.

A pesquisa teve, por fim, oferecer para a sociedade a contribuição do autor com relação a existência do problema que tanto angustia os trabalhadores vitimados; para isso, se buscou identificar o melhor posicionamento jurídico que definitivamente ataque as situações de assédio moral.

Conforme já afirmado, a prática do assédio moral nos dias atuais tem sido algo reiteradamente constante no ambiente do trabalho. Isso estimulou a necessidade de uma reflexão sobre o mal causado ao trabalhador de qualquer categoria profissional. A preocupação com o relacionamento humano entre empregado e empregador, em suas relações laborais, representa uma mudança de atitude na interpretação e na prática do direito do trabalho. Com essa nova concepção, o direito do trabalho passou a se desprender daquelas práticas administrativas obsoletas representadas pela figura do empregador: "só eu posso". Nesse novo entendimento, identifica-se a busca pela prática do desenvolvimento social sempre e, jamais, a ofensa a dignidade humana.

Em suma, percebeu-se que resgatar o prazer de trabalhar passou a ser o papel de cada indivíduo envolvido no processo. O ambiente de trabalho passa a ser um espaço de crescimento, satisfação social e valorização do indivíduo, devendo, portanto, ser lugar de afirmação de sua dignidade e não, um espaço de destruição da personalidade do mesmo.

Para tanto, os trabalhadores devem lutar por seus direitos e reconhecer que trabalham não apenas para construir um patrimônio, mas, sobretudo para construir sua própria identidade. Trabalho não envolve apenas satisfação financeira, mas também paz, auto-afirmação e realização pessoal.

Como instrumento de construção da identidade, o trabalho deve ensejar prazer, tranquilidade e bem-estar, de modo que o ambiente laboral se mostre como um verdadeiro espaço de afirmação da dignidade humana. A Constituição Federal de 1988 exige que se encare o trabalhador, quando envolto, em seu ambiente de trabalho, como credor de todo o respeito, consideração e proteção em suas múltiplas dimensões existenciais. Com isso, deve ser garantido ao mesmo um tratamento mais humano, evitando-se que este, como vítima do assédio, se sinta fracassado, desmotivado ou incapacitado, já que a ajuda para superar tal problema só é buscada quando são perceptíveis a presença de doenças e de lesões já irreversíveis.

Faz-se necessário esclarecer que as leis específicas sobre o tema de assédio moral, somente o abordam no âmbito da esfera pública estadual, não fazendo referência aos servidores federais e aos trabalhadores regidos pela CLT. Portanto, enquanto não advier lei federal que regule o tema, tanto na iniciativa privada quanto na pública, cabe ao operador do direito regular-se pelos princípios contidos na Constituição Federal, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana.

A Organização Internacional do Trabalho tem procurado proteger o trabalhador desde a sua inclusão no ambiente laboral, orientando-o sobre a possibilidade do mesmo se deparar com a existência de assédio moral, em suas várias formas de apresentação. Conforme visto, a Convenção nº 111 da OIT dispõe que o empregador tem por obrigação definir, de maneira clara, a prática de assédio moral ou sexual, com o intuito de tornar a classe trabalhadora mais esclarecida e, por conseguinte, prevenir, se não for possível, extinguir o problema.

Neste caso, fez-se necessário atentar para a importância de uma reflexão sobre a forma de prevenção e, no caso concreto da existência do assédio, a aplicação de critérios bem definidos e direcionados para a cobrança de indenização em ação por dano moral.

Conforme foi possível perceber, este trabalho monográfico mostra que não se busca apenas uma reparação punitiva para o agressor, mas também se procura restaurar a dignidade ofendida, através de um pagamento indenizatório pela ofensa do dano causado a vítima.

A reivindicação da indenização dentro de um prazo prescricional visa proteger a pessoa ofendida, para que no exercício de seu direito, a mesma seja instigada a tomar providências em um período de tempo legalmente previsto.

No Senado Federal, tramitam vários Projetos de Lei que visam estabelecer critérios para a fixação de indenização nas ações decorrentes de dano moral. É importante observar-se que a prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição e por qualquer das partes (art. 193, CC), portanto, uma de suas características é promover a convivência entre o ideal de justiça e a segurança jurídica. Daí concluir-se que, também, os prazos prescricionais para as ações de danos morais decorrentes de assédio moral, têm que ser bastante objetivos, como forma de segurança jurídica para ambas as partes envolvidas no processo.

Por fim, conclui-se que, fundamentando-se a ação de indenização por danos morais decorrentes do assédio, tem-se que a natureza da relação que dá ensejo à ação é trabalhista e, sendo assim, essa condição define qual deve ser o sistema jurídico específico a ser aplicado, já que, obviamente, objetivará o mais adequado à análise do caso.

Assim sendo, a despeito da posição contrária respeitável, deve-se seguir o que determina o art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, no que se refere ao prazo

prescricional aplicável a ação de dano moral decorrente do assédio, haja vista o mesmo ser decorrente de situação fática trabalhista e não cível. Assim, mais adequado e justo ao caso concreto é a aplicação do sistema jurídico trabalhista, cujo art. 7º da Constituição Federal integra.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BITTAR, Eduardo C. B. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática da monografia para os cursos de direito**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da república federativa do brasil**. Coordenação de Anne Joyce Angher. 10 ed. São Paulo: Rideel, 2004.
- _____. **Código civil**. 46 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, volume 1: teoria geral do direito civil. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell Editores, 2010.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- _____. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LEITE, Luiz Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010.
- MEZZAROBBA, Orides. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil – Parte Geral**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- PELI, Paulo e TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.
- PEZÉ, Marie-Grenier. **Forclusão do feminino na organização do trabalho: um enfoque -- do gênero**. Revista Produção. São Paulo, v. 14, n. 3, set./dez., p. 7-8.
- STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.
- THEODORO JUNIOR, Humberto. **Distinção científica entre prescrição e decadência**. Um tributo à obra de Agnelo Amorim Filho. Revista Juris Plenum. Caxias do Sul: Editora Plenum, 2005.

VIEIRA, Maria Madalena. **As conseqüências do assédio moral para o assediado no ambiente das organizações de trabalho.** 2007. Trabalho monográfico – Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, 2007.

SITES PESQUISADOS

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/172.htm>. Acessado em 31/05/2013.

http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_lista.asp?formulario=formPesquisaPorAssunto&Ass1=ass%C3%A9dio+moral&co1=+AND+&Ass2=&co2=+AND+&Ass3=&Submit2=Pesquisar&sigla=&Numero=&Ano=&Autor=&Relator=&dtInicio=&dtFim=&Comissao=&Situacao=&pesqAssunto=1&OrgaoOrigem=todos; acessado em 29/05/2013.

http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_lista.asp?Pagina=2&formulario=formPesquisaPorAssunto&Ass1=ass%C3%A9dio+moral&co1=+AND+&Ass2=&co2=+AND+&Ass3=&Submit2=Pesquisar&sigla=&Numero=&Ano=&Autor=&Relator=&dtInicio=&dtFim=&Comissao=&Situacao=&pesqAssunto=1&OrgaoOrigem=todos

TAÍNA, Agna Machado; TAÍNA, Caetano Jr. Como fazer pesquisa Bibliográfica. Editora: VOLUME 2, NÚMERO 2, SBC HORIZONTES, 2009. Site: <http://www.univasf.edu.br/~ricardo.aramos/comoFazerPesquisasBibliograficas.pdf>. Site pesquisado em 30 / 05 / 2013.

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Prescri%C3%A7%C3%A3o>

ANEXO I

RESUMOS DE PROJETOS DE LEI SOBRE ASSÉDIO MORAL

Proposição	Órgão	Situação
☐ <u>PL-3760/2012</u>	CTASP	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 4593/2009</u>)
<p>Autor: Edson Pimenta - PSD/BA.</p> <p>Data de apresentação: 25/4/2012</p> <p>Ementa: Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.</p>		
☐ <u>PL-7202/2010</u>	CSSF	Pronta para Pauta
<p>Autores: Ricardo Berzoini - PT/SP, Pepe Vargas - PT/RS, Jô Moraes - PCdoB/MG, Paulo Pereira da Silva - PDT/SP, Roberto Santiago - PV/SP.</p> <p>Data de apresentação: 28/4/2010</p> <p>Ementa: Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Explicação: Estabelece que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho.</p> <p>Despacho: Às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; Seguridade Social e Família; Finanças e Tributação (Art. 54 RICD) e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD) - Art. 24, II Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Ordinária</p>		
☐ <u>PL-7146/2010</u>	CTASP	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 6625/2009</u>)
<p>Autor: Filipe Pereira - PSC/RJ.</p> <p>Data de apresentação: 14/4/2010</p> <p>Ementa: Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.</p>		

Proposição	Órgão	Situação
<input type="checkbox"/> <u>PL-6625/2009</u>	CTASP	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 2369/2003</u>)
	Autor: Aldo Rebelo - PCdoB/SP.	
	Data de apresentação: 15/12/2009	
	Ementa: Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	
<input type="checkbox"/> <u>PL-4593/2009</u>	CTASP	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 2369/2003</u>)
	Autor: Nelson Goetten - PR/SC.	
	Data de apresentação: 3/2/2009	
	Ementa: Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	
<input type="checkbox"/> <u>PL-1060/2007</u>	MESA	Devolvida ao Autor
	Autor: Janete Rocha Pietá - PT/SP.	
	Data de apresentação: 15/5/2007	
	Ementa: Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Federal Direta e Indireta por servidores públicos federais.	
	Despacho: Devolva-se a proposição, por contrariar o disposto no artigo 61, § 1º, inciso II, alínea "c", da Constituição Federal (art. 137, § 1º, inciso II, alínea "b", do RICD). Oficie-se ao Autor, sugerindo-lhe a forma de Indicação. Publique-se.	
<u>PL-33/2007</u>	MESA	Arquivada
	Autor: Dr. Rosinha - PT/PR.	
	Data de apresentação: 5/2/2007	
	Ementa: Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	
	Despacho: Às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD) - Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II	
	Regime de Tramitação: Ordinária	
<input type="checkbox"/> <u>PL-6542/2006</u>	PLEN	Pronta para Pauta
	Autor: Comissão especial Mista "Regulamentação da emenda 45".	

Proposição	Órgão	Situação
		Data de apresentação: 24/1/2006
		Ementa: Regulamenta o inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, para dispor sobre competências da Justiça do Trabalho referentes à relação de trabalho, e dá outras providências. Explicação: Estabelece a competência das Varas de Trabalho para julgar os litígios decorrentes de relações de trabalho que não configuram vínculo empregatício. Regulamentando a Constituição Federal de 1988. Revogando dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.
		Despacho: À Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD) Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário Regime de Tramitação: Especial
<u>PL-4326/2004</u>	MESA	Arquivada
		Autor: Maninha - PT/DF.
		Data de apresentação: 26/10/2004
		Ementa: Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências. Explicação: A ser comemorado dia 02 de maio.
		Despacho: Às Comissões de Educação e Cultura e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD) - Art. 24, II
<input type="checkbox"/> <u>PL-2593/2003</u>	CTASP	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 2369/2003</u>)
		Autor: Maria do Rosário - PT/RS.
		Data de apresentação: 25/11/2003
		Ementa: Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho. Explicação: Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.
<input type="checkbox"/> <u>PL-2369/2003</u>	CTASP	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 6757/2010</u>)
		Autor: Mauro Passos - PT/SC.
		Data de apresentação: 28/10/2003
		Ementa: Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

Proposição	Órgão	Situação
		Despacho: Despacho à CTASP e CCJR (Artigo 54 do RI), mudando a Forma de Apreciação para Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II e o Regime de Tramitação para Ordinária. (Novo despacho).
<u>PL-1610/2003</u>	MESA	Arquivada
	Autor: Rogério Silva - PPS/MT.	
	Data de apresentação: 4/8/2003	
	Ementa: Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	
	Despacho: Devolva-se a proposição, por contrariar o disposto no artigo 61, § 1º, inciso II, alínea "c", da Constituição Federal (art. 137, § 1º, inciso II, alínea "b", do RICD). Oficie-se ao Autor, sugerindo-lhe a forma de Indicação. Publique-se. DCD 26 08 03 Pag 40008 Col 02.	
<u>PL-6/2003</u>	MESA	Arquivada
	Autor: Iara Bernardi - PT/SP.	
	Data de apresentação: 18/2/2003	
	Ementa: Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais", para dispor sobre a prática de "assédio moral".	
☐ <u>PL-5887/2001</u>	PLEN	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 4742/2001</u>)
	Autor: Max Rosenmann - PMDB/PR.	
	Data de apresentação: 11/12/2001	
	Ementa: Tipifica o assédio moral, acrescentando artigo ao Código Penal, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.	
☐ <u>PL-4960/2001</u>	PLEN	Tramitando em Conjunto (Apensada à <u>PL 4742/2001</u>)
	Autor: Feu Rosa - PSDB/ES.	

Proposição	Órgão	Situação
		Data de apresentação: 1/8/2001 Ementa: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para instituir o crime de assédio moral.
<input type="checkbox"/> <u>PL-4742/2001</u>	PLEN	Pronta para Pauta Autor: Marcos de Jesus - PL/PE. Data de apresentação: 23/5/2001 Ementa: Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Explicação: Inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Despacho: Despacho à CCJR.
<u>PL-4591/2001</u>	MESA	Arquivada Autor: Rita Camata - PMDB/ES. Data de apresentação: 3/5/2001 Ementa: Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Despacho: Despacho à CTASP e CCJR (Artigo 54 do RI) - Artigo 24, II.
