

ASSÉDIO PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: MUITO ALÉM DAS PAREDES DA EMPRESA¹

HARASSMENT OF PROCEDURE IN LABOUR JUSTICE: FAR BEYOND THE WALLS OF THE COMPANY

ASEDIO PROCESAL EN LA JUSTICIA DEL TRABAJO: MUCHO MÁS ALLÁ DE LAS PAREDES DE LA EMPRESA

Tamyres Madeira de Brito²

Jardel Pereira da Silva³

Ramiro Ferreira de Freitas⁴

Área(s) do Direito: Direito do Trabalho.

Resumo

O presente trabalho busca analisar as causas e as possíveis saídas dentro da ciência jurídica para aplacar este mal que vem se perpetuando dentro da dialética processual e prejudicando a aplicação da justiça ao caso concreto, qual seja o assédio processual. O labor constitui meio fundamental para o desenvolvimento dos indivíduos. Mediante investigação bibliográfica, foi possível constatar que, no Brasil, existem mecanismos hábeis à constituição de uma política jurídica, adequada ao Bem-Estar nas atividades, cuja execução gera vínculo subordinativo. O empregador não mais deve sentir-se 'dono' de sua mão de obra. Em verdade, os responsáveis pela produção são, cada vez mais, reconhecidos como operadores do próprio rumo, estão protegidos por uma legislação razoável. Isso, contudo, não impede a manutenção, em certos locais, de infrações éticas que frustram ou ameaçam. A importância deste estudo reside, pois, na análise do fenômeno e, notadamente, a partir de seu conhecimento, resta indispensável o combate enérgico a práticas degradantes no meio, tantas vezes insalubre, do emprego assalariado.

Palavras-chave: Trabalho. Assédio Processual. Justiça.

¹ Recebido em 15/03/2017. Aceito para publicação em 15/05/2017.

² Graduada em Direito pela URCA, tem Pós-graduação lato sensu em Língua Portuguesa Arte e Educação e Literatura Brasileira e Africana dos Países de Língua portuguesa pela mesma IES. É, atualmente, professora na FLS. *E-mail:* <tamyris@leaosampaio.edu.br>.

³ Especialista em Gestão Pública Municipal (Universidade Estadual do Ceará – UECE) e em Direitos Humanos (Universidade Federal de Campina Grande – UFCG). É participante dos grupos de pesquisa: Laboratório Interdisciplinar de Estudos sobre a Violência - LIEV, do curso de Direito (FLS) e Grupo de Estudos e Pesquisas em Direitos Humanos Fundamentais -GEDUF - URCA. *E-mail:* <jardelsilvapsm@gmail.com>.

⁴ Graduando em Direito pela URCA (Universidade Regional do Cariri), cumpre estágio profissional na Procuradoria Geral do Município -- PGM de Crato-CE. Foi Monitor da disciplina Teoria Geral do Direito (2014.2). Atuou como Fiscal de Recursos no Centro Educativo do Cariri de Apoio às Pessoas com Deficiência Visual (CEC). *E-mail:* <ramiroferreira91@gmail.com>.

Abstract

This study aims to analyze the causes and possible solutions within the legal science to appease this evil that continues to exist within the procedural dialectic and harming the administration of justice in the case, which is the procedural harassment. The work is a fundamental means for development of individuals. Through bibliographical research it was established that in Brazil there are clever mechanisms for the establishment of an appropriate legal policy Welfare in activities whose performance generates subservient bond. The employer should no longer feel 'owner' of his hand labor. In fact, responsible for the production are increasingly recognized as the course itself operators are protected by reasonable legislation. This, however, does not prevent the maintenance in certain places, ethical violations that frustrate or threaten. The importance of this study is therefore to analyze the phenomenon and, notably, from their knowledge remains essential to the energetic fight against degrading practices in the middle, often unhealthy, of wage employment.

Keywords: Job. Harassment Procedure. Justice.

Resumen

El presente trabajo busca analizar las causas y las posibles salidas dentro de la ciencia jurídica para aplacar este mal que viene perpetuándose dentro de la dialéctica procesal y perjudicando la aplicación de la justicia al caso concreto, cual sea el asedio procesal. La labor constituye un medio fundamental para el desarrollo de los individuos. Mediante investigación bibliográfica, fue posible constatar que, en Brasil, existen mecanismos hábiles a la constitución de una política jurídica, adecuada al Bienestar en las actividades, cuya ejecución genera vínculo subordinado. El empleador ya no debe sentirse dueño de su mano de obra. En realidad, los responsables de la producción son, cada vez más, reconocidos como operadores del propio rumbo, están protegidos por una legislación razonable. Eso, sin embargo, no impide el mantenimiento, en ciertos lugares, de infracciones éticas que frustran o amenazan. La importancia de este estudio reside, pues, en el análisis del fenómeno y, notablemente, a partir de su conocimiento, queda indispensable el combate enérgico a prácticas degradantes en el medio, tantas veces insalubre, del empleo asalariado.

Palabras clave: Trabajo. Asedio procesal. Justicia.

Sumário: 1. Introdução; 2. Breve histórico do Direito do Trabalho e hermenêutica das normas processuais trabalhistas; 3. Considerações sobre o dano moral e o assédio moral; 4. Assédio Processual; 5. Considerações Finais; 6. Referências.

Summary: 1. Introduction; 2. Brief history of labor law and hermeneutics of labor procedural rules; 3. Considerations on moral damage and bullying; 4. Procedural Harassment; 5. Final Considerations; 6. References.

Sumario: 1. Introducción; 2. Breve histórico del Derecho del Trabajo y hermenéutica de las normas procesales laborales; 3. Consideraciones sobre el daño moral y el acoso moral; 4. Acoso Procesal; 5. Consideraciones Finales; 6. Referencias.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é ramo autônomo que ganha especial destaque no atual momento, uma vez que regula uma espécie de contrato de relevante interesse público, o contrato de trabalho.

Na esteira das relações entre patrão e empregado, a Justiça do Trabalho recebe um volume cada vez maior de reclamações que tratam de dano e assédio moral. Não obstante este último ser espécie do primeiro, a maneira elaborada com a qual esta espécie de ilícito vem se desenvolvendo e se amplificando, torna-o complexo e cheio de modalidades específicas que merecem um estudo mais absorto, como é o caso do assédio horizontal, do assédio vertical que ocorre de empregado para com empregador e em especial, sendo este o objeto do presente trabalho, o assédio processual.

Muitos são os empregados que têm seus direitos violados. Não é surpresa a política empresarial, com a tentativa de se esquivar do pagamento de horas extras, terço de férias, décimo terceiro, FGTS, como forma de desonerar os vultosos encargos financeiros dos empregadores, ou mesmo como cultura capitalista arraigada de obter maiores vantagens com a mais valia e a exploração da mão de obra.

Destarte quando um jurisdicionado, valendo-se do princípio do dispositivo, quebra a inércia do Estado e pleiteia os seus direitos, perante o judiciário, levando em conta também a lealdade processual, há um interesse em que o devido processo legal perpetue a verdade real e dê a quem de direito o bem da vida violado.

Na prática, tais princípios processuais nem sempre se perfazem e o que vislumbramos é uma verdadeira distorção do procedimento, para que o mesmo sirva de instrumento para perpetuação do interesse dos mais fortes, restando ao hipossuficiente, submeter-se a acordos desvantajosos, mediante o assédio sofrido.

A Constituição Federal preocupa-se em elencar, em seu art. 6º, entre os direitos sociais, o direito ao trabalho, bem assim trata no art. 7º dos direitos dos trabalhadores, enaltecendo que aqueles não excluem outros que visem à melhoria de sua condição social. Dentre os incisos do art. 7º é possível destacar o XXII – *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”* (BRASIL, 1988).

Embora permaneça diante da preocupação do legislador constituinte, a era da tecnologia e da automação no trabalho não consegue refletir os avanços dentro do regime para que eles tragam melhores condições de vida para o trabalhador, em especial para aqueles que ocupam a base da pirâmide do sistema capitalista, ou seja, empregados que desempenham os trabalhos mais duros, que exigem o

emprego da força ou repetições exaustivas, trabalhos estes quase sempre insalubres, perigosos, noturnos.

Segundo dados do CNJ, no documento divulgado em 15 de outubro de 2013, chamado *Justiça em Números*, o volume de processos cresceu 10% nos últimos quatro anos.

Diante dessa realidade que oprime e marginaliza e que, acima de tudo, não respeita os direitos trabalhistas, vislumbra-se o aumento da demanda ao poder judiciário para que resolva questões que envolvem relação de trabalho, sem, contudo, que isso signifique um bom sinal. Porque mesmo aparentando uma maior conscientização da população, em busca de seus direitos, o que ocorre é na verdade uma inoperância do sistema que deságua no poder judiciário e o inunda de processos.

Há nesse fato uma dedução lógica – se as empresas respeitassem a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, assim como as demais normas e súmulas que protegem os direitos da classe trabalhadora, não haveria tantos processos na Justiça do Trabalho. Outro ponto crítico – para cada reclamação trabalhista que o empregado move contra o empregador, há inúmeras outras que não alcançam o poder judiciário, seja por desistência, renúncia, autotutela ou autocomposição

Nesse sentido, o que traz preocupação não é a realização de transações, acordos, em si, o que é temerário é a demonstração crescente de que dentre os meios de resolução de conflitos supracitados, observa-se que não é raro a imposição, do mais forte sobre o mais fraco (autotutela), se apresentar disfarçada sob forma de acordo, desistência, renúncia.

Os deveres das partes e dos procuradores, dentro do processo, encontram amparo legal nos arts. 77 a 79 do Novo CPC (arts. 14 a 16 do Código de Processo Civil de 1973), de utilização subsidiária no Processo do Trabalho, onde há menção expressa acerca da relevância da lealdade e boa-fé, como para da vedação aos atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa do direito, conforme estabelece a sistemática procedimental firmada no art. 6 c/c inc. II do art. 77 do NCPC-2015 (correspondendo aos incs. II e III do art. 14 do Código Buzaid).

O presente trabalho busca analisar as causas e as possíveis saídas dentro da ciência jurídica para aplacar esse mal que vem se perpetuando dentro da

dialética processual e prejudicando a aplicação da justiça ao caso concreto, qual seja o assédio processual.

Serão abordados os conceitos de assédio processual e litigância de má-fé a fim de delimitar o estado da arte desta nova modalidade de assédio.

Para tal alcance cabe ser tratado, também, das várias espécies de dano moral, dentro da relação trabalhista e do assédio moral, espécie de dano moral reiterado, cometida por meio de atitudes que causem constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Através do entendimento do assédio alcançar-se-á a relevância desse tipo de conduta, já na fase processual, a qual implica em prejuízo para o direito de ação, como também para o fiel cumprimento da justiça.

Serão abordados, ainda, os casos específicos de litigância de má-fé e aqueles mais recorrentes, ensejando mais que atos atentatórios à boa ordem processual, mas sim prejuízo real a vítima do assédio processual.

Desta feita serão estabelecidos parâmetros para a quantificação do dano moral, em pedido de indenização, oriundo de lesões ocasionadas, bem como a possibilidade do pedido de danos materiais em face de perdas pecuniárias concretas ou mesmo perante dos lucros cessantes, percebendo que a competência para tal ação de indenização é do juízo que conheceu do processo em que ocorreu o dano processual.

2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E HERMENÊUTICA DAS NORMAS PROCESSUAIS TRABALHISTAS

É mister compreender o nascedouro do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, do Processo do Trabalho, como ferramenta com o escopo de reestabelecer uma ordem jurídica justa, diante da violação do direito material trabalhista.

No Brasil, o Direito do Trabalho ganha relevo entre as décadas de 30 e 40, do século passado, em especial, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, passa-se a ter um regramento específico que possui vigência até os dias atuais e se propõe a trazer garantias aos trabalhadores, coadunando-se com os direitos fundamentais de 2ª Dimensão, os chamados Direito Sociais e Coletivos, consoante a doutrina de Karl Lowenstein (1970) e Paulo Bonavides (2014).

Ocorre que a estrutura da Justiça do Trabalho, como Justiça Federal Especializada se deu apenas em 1946, através do Decreto-Lei n. 9.777, que dispunha sobre a organização da Justiça Laboral, tendo a Constituição Federal promulgada naquele mesmo ano, reforçado a ideia de integração entre a Justiça do Trabalho e o Poder Judiciário, pois, até então, a Justiça do Trabalho era órgão atrelado ao Poder Executivo, desde o momento da sua criação, que fora em 1º de Maio de 1941, sob o governo Getúlio Vargas.

Com a incorporação do Conselho Nacional do Trabalho surge o Tribunal Superior do Trabalho, enquanto os Conselhos Regionais do Trabalho foram substituídos pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Ao longo das décadas subsequentes, a Justiça do Trabalho foi se estruturando.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, expressamente, em seu art. 92, IV, que os Tribunais e Juízes do Trabalho são órgãos do Poder Judiciário. Com isso, temos a Justiça do Trabalho como uma Justiça Federal Especializada. A Emenda Constitucional n. 45 de 2004 ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho.

A ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, a qual passou a ser competente para processar e julgar toda e qualquer demanda oriunda de conflitos remanescentes da relação de trabalho (sem que tenha sido regulamentada a jurisdição penal na Justiça do Trabalho), é um dos fatores apontados como responsáveis pelo aumento da demanda e a consequente morosidade na entrega da prestação jurisdicional, contudo não é o mais relevante.

Essa crise de efetividade atinge o poder Judiciário como um todo e está intimamente atrelada ao número insuficiente de juízes e de auxiliares da justiça, estrutura deficiente, procedimentos internos burocráticos e arcaicos, regras que não se coadunam com os princípios relacionados à razoável duração do processo e, principalmente, regras que, utilizadas distorcidamente, abalizam comportamentos procrastinatórios, em especial, por parte do reclamado (LEONE, 2011), não excluindo a possibilidade de tais atitudes também por parte do reclamante.

Hérmes era considerado o mensageiro dos deuses, tendo o encargo de decodificar para os mortais as mensagens emanadas pelos deuses. A Hermenêutica, portanto, alcança a sistematização dos processos aplicáveis à determinação do sentido e alcance das expressões do Direito. Nesse sentido, a

hermenêutica relacionada a interpretação e aplicação das normas processuais trabalhistas está relacionada às seguintes finalidades:

Dar efetividade à legislação trabalhista e social - ao direito material do trabalho; assegurar ao trabalhador o acesso à Justiça do Trabalho - à ordem jurídica justa; resguardar a dignidade da pessoa do trabalho; garantir os valores sociais do trabalho; trazer a pacificação social; promover a justa composição dos conflitos individuais. (LEONE, 2014, p. 33).

Através desse pensamento, que congloba também as ideias de Ada Pellegrine Grinover, Antônio Carlos de Araújo Cintra e Cândido Rangel Dinamarco, na clássica obra *Teoria Geral do Processo* (2014) de que este é menos um instrumento técnico do que um instrumento ético e possui, além do escopo jurídico, (aplicação da norma ao caso concreto, mediante subsunção), é também imbuído dos escopos social e político, perfazendo-se como verdadeira ferramenta de controle e pacificação social, além de um sítio de preservação dos direitos fundamentais e participação nos desígnios políticos do Estado.

Mauro Cappelletti (1999, p. 42) acentua que “toda interpretação judicante é criativa, mostrando-se inevitável um mínimo de discricionariedade na atividade jurisdicional, máxime para efetivar a norma processual e os direitos sociais”. Mediante a compreensão de que o direito processual não é um mero instrumentalizador do direito material e sim um lugar de fomento da jurisdição e do reestabelecimento da paz social, passamos a interpretá-lo pelo método teleológico (sociológico), voltando a atenção para sua efetividade e celeridade, em face da recomposição do bem da vida violado.

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DANO MORAL E O ASSÉDIO MORAL

O entendimento do instituto, objeto de estudo do presente trabalho, nasce a partir da compreensão do conceito de dano trazida do Direito Constitucional e do Direito Civil para o Direito do Trabalho. A Constituição Federal em seu art. 5º, X dispõe que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O Código Civil esmiúça os direitos da personalidade, prerrogativas de todo ser humano, de natureza extrapatrimonial, referindo-se aos atributos essenciais definidores da pessoa, tais direitos da personalidade corroboram para o princípio da

dignidade da pessoa humana. Segundo o inserto nos artigos 186 e 927 deste Código, todo aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência, imperícia ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, está obrigado a repará-lo.

Cavaleri Filho (2004, p. 95-96) trata o dano moral “como o resultado de uma ação ou omissão, não estribada em exercício regular de um direito, em que o agente causa prejuízo ou viola direito de outrem, por culpa ou dolo”. Segundo Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2012, p. 55) o dano moral constitui uma lesão à direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro.

Uma boa definição para o dano moral é esta:

Resultado de uma ação, omissão, ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados a esfera jurídica do sujeito de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade, etc). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito (BONFIM, 2014, p. 907).

Nessa esteira, há uma forma de dano moral, recorrente, no ambiente de trabalho – o assédio – de acordo com Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2009), assédio é o termo designado para toda conduta reiterada que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa, para ela existem pelo menos dois tipos: o moral e o sexual, sendo o assédio moral, concebido como uma forma de “terror psicológico”, que manifesta-se através de palavras, atos, gestos, escritos, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Segundo Sônia Mascaro (2009, p. 1 a 6) “as medidas de constrangimento no trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à moral e à dignidade ínsita à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a vítima peça demissão”. O assédio moral caracteriza-se quando há reiteração do dano, a partir disso pode-se afirmar que todo assédio é um dano, mas nem todo dano é assédio, vez que este é espécie do gênero dano moral.

O assédio moral no ambiente de trabalho tanto pode apresentar-se na sua forma mais corriqueira, qual seja o assédio vertical, em que há uma situação de superioridade hierárquica do autor frente à vítima, quanto pode ser um assédio vertical inverso, em que o subordinado é o autor; quanto pode se apresentar na modalidade de assédio horizontal, em que não há hierarquia entre autor do dano e vítima.

No assédio vertical o patrão ou gerente humilham o empregado, através de palavras, de atitudes que desqualificam este perante os demais funcionários da empresa ou, ainda, por meio de situações mais veladas, como exigir do empregado que ele realize tarefas para além ou aquém dos limites impostos no contrato de trabalho.

Já o assédio horizontal se caracteriza por ser praticado entre empregados de igual hierarquia, muitas vezes tal modalidade de assédio é corroborada mediante a justificativa do espírito de competitividade, imposto pelo sistema capitalista, em que cargos mais elevados, com melhores remunerações, são constantemente disputados no ambiente de trabalho, passando este a se tornar um local de imposição do mais forte sobre o mais fraco.

Há ainda uma modalidade mais específica, denominada de assédio sexual. Para Sérgio Pinto Martins (2014, p. 539) “o assédio sexual trata-se, mais propriamente de um ato lesivo à honra e à boa fama da pessoa, pois, além de ofensas físicas e morais, podem ser veiculadas opiniões maledicentes”, tais opiniões acabam por ferir a honra ou à boa fama do empregado. Pode caracterizar tanto a justa causa do empregado, enquadrando-se nas alíneas *b*, *j* e *k* do art. 482 da CLT, quanto pode caracterizar a justa causa do empregador, consoante letra *e* do art. 483 dos direitos sociais consolidados.

Os servidores públicos federais e os trabalhadores da iniciativa privada estão descobertos em relação a uma proteção específica acerca do assédio moral no trabalho e do assédio processual em sede judiciária. Estando a prática de assédio moral, definida e regulada amiúde, apenas, em relação ao serviço público em nível estadual e municipal, por meio de leis específicas de alguns desses entes, onde é possível detectar em muitas delas a preocupação com o aspecto preventivo, evitando a recorrência do assédio moral na administração pública.

Todas as modalidades de dano supracitadas acabam por concatenar-se com a necessidade de manifestação do direito subjetivo autônomo de ação, com a finalidade de fazer cessar tais atos humilhantes e nocivos à própria saúde psíquica e física dos empregados, vítimas dessas práticas.

Nascem aí as dificuldades de caracterizar, através de provas, a concretude do dano. Aqueles que presenciam situações de humilhação reiterada dentro das empresas, que poderiam servir como testemunhas nesses processos, na maioria das vezes não concordam em dar seu depoimento, por medo de represálias, ou até

mesmo de perder o emprego. As outras provas, em especial documentais, são ainda mais difíceis de compor, uma vez que na maioria das vezes o assédio é praticado de maneira muito velada.

Nem Sérgio Pinto, nem Sonia Mascaro tratam nas suas obras mais clássicas do instituto do assédio processual, assim, percebe-se que essa modalidade ainda é pouco abordada pela doutrina, entretanto fica a cargo de autores vanguardistas e conceituados como Leone Pereira (2011), Mauro Vasni Paroski (2008), José Afonso Dallegre Neto (2006), Aryanna Manfredine (2013), Carlos Henrique Bezerra Leite (2014) e Mauro Shiavi (2014), bem assim pela vultosa jurisprudência acerca do assunto, a abordagem do tema como de grande relevância para o Direito do Trabalho.

A manipulação perversa no ambiente de trabalho, prática cada vez mais comum nas empresas, faz surgir o crescimento das ações trabalhistas que versam sobre dano moral, assédio moral, assédio sexual e, mais recentemente, assédio processual, com o intuito específico de retardar a tutela jurisdicional indo de encontro ao elencado no art. 5º, LXXVIII, da Constituição “a todos no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.” (BRASIL, 1988)

4 ASSÉDIO PROCESSUAL

Através da compreensão do dano moral, do assédio moral e do assédio sexual, no ambiente de trabalho e a recorrência deles, é indispensável deixar de levantar a possibilidade de que essas espécies de dano não cessem com o exercício do direito de ação, na seara trabalhista, ao contrário que este terror psicológico passe mesmo a existir dentro da relação processual que contenha em uma das pontas uma parte hipossuficiente, como meio de forçar a desistência do mesmo em relação à demanda.

(...) o assédio processual é o comportamento intencional de se procrastinar o andamento do processo, atitude esta conduzida por uma das partes, pelo magistrado, por seus auxiliares ou pelos demais operadores do Direito, como advogados, promotores, procuradores, etc. (PEREIRA, 2011, p. 255).

A Emenda Constitucional n. 45 acrescentou o inc. LXXVIII ao art. 5º da Constituição Federal, elevando a nível pétreo o princípio da razoável duração do

processo, o qual preleciona que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Dessa maneira, é imprescindível a compreensão de que um outro princípio processual constitucional, o da ampla defesa e do contraditório, deve ser ponderado diante de um conflito com aquele.

A Consolidação das Leis do Trabalho também versa sobre a celeridade processual em seu art. 765. “[...] os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”. A maior parte das demandas, na seara em questão, versam sobre verbas trabalhistas, as quais possuem caráter alimentar, diante disso a demora na efetiva prestação jurisdicional pode ocasionar, inclusive, danos irreparáveis ao reclamante, vez que é com essas verbas que ele sobrevive.

A partir do momento que os meios de defesa são utilizados, menos para se fazer justiça dentro do contraditório e mais com o intuito de procrastinar a marcha processual, impedindo que a parte alcance o adimplemento do seu bem da vida violado, é possível afirmar estar diante de uma situação de assédio processual, o que não é raro. Rara ainda é a percepção de alguns magistrados, muitos destes positivistas apegados a regras, que acatam todo e qualquer pedido de recurso, perícias e prova, de que tais atitudes podem mascarar o assédio processual.

O juiz do Trabalho é o diretor do processo, possui a seu favor princípios como o da oralidade, simplicidade e, para alguns autores, é mais inquisitivo, ao passo que detém ampla liberdade na condução do processo para alcançar a verdade real. A condenação pela prática do assédio processual já é uma realidade na Justiça Laboral.

Configurado está o assédio processual quando a parte, abusando do seu direito de defesa, interpõe repetidas vezes medidas processuais destituídas de fundamento com o objetivo de tornar a marcha processual mais morosa, causando prejuízo moral à parte que não consegue ter adimplido o seu direito constitucional de receber a tutela jurisdicional de forma célere e precisa... (TJMT – 6ª Câmara Cível – Relator Desembargador Mariano Alonso Ribeiro Travassos – Recurso de Apelação Cível nº. 89150/2007 – Classe II – 20 – Comarca de Lucas do Rio Verde – julgado em 10.09.2008 – disponibilizado no DJE nº. 7941 em 17.09.2008 e publicado em 18.09.2008).

O Juiz do Trabalho deve zelar pela imparcialidade, se mantendo equidistante, “evitando que uma das partes possa ter vantagem sobre a outra, bem

como tomar todas as cautelas e medidas processuais para que o assédio processual não ocorra”, Mauro Schiavi (2010, p. 331). Para Jeane Sales Alves em artigo intitulado *Assédio Processual na Justiça do Trabalho*:

O assédio processual visa, primordialmente, impedir o trâmite regular da reclamação trabalhista, desestimulando o trabalhador a prosseguir com a ação, fazendo-o desacreditar na realização da justiça, e, muitas vezes forçando-o a celebrar acordos flagrantemente prejudiciais ao seu direito, mesmo após a sua certificação no processo de conhecimento, pois, mesmo na execução é possível obstaculizar a prestação jurisdicional.

É sabido que, de acordo com o art. 14, II do Código de Processo Civil de 1973 (cujo espírito foi reproduzido em outros termos pelo legislador de 2015 no art. 5 do Novel CPC), “são deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo: proceder com lealdade e boa-fé”. Tal artigo expressa o princípio da lealdade processual, em que “sendo o processo, por sua índole, eminentemente dialético, é reprovável que as partes se sirvam dele, faltando ao dever de verdade ou por qualquer outro motivo, agindo deslealmente” (CINTRA, GRINOVER; DINAMARCO, 2014, p. 90).

Por mais que o assédio processual se assemelhe a litigância de má-fé, e que em uma análise menos acurada demonstre-se espécie desta, na verdade aquele se configura mais abrangente, vez que a litigância de má-fé se restringe às partes em situação de litígio, dentro da regra estabelecida no art. 80 do *Codex* de 2015 (correspondente, embora com pequenas alterações, ao art. 17 do vetusto Diploma Processual Civil):

Considera-se litigante de má-fé aquele que: I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II - alterar a verdade dos fatos; III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI - provocar incidente manifestamente infundado. VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

O assédio processual caracteriza-se pela maior abrangência na extensão do seu dano.

A exclusão da pena de litigância de má-fé em recursos relacionados à presente questão, anteriormente interpostos, em nada influencia a configuração do assédio processual in casu, posto que só a análise de todos os atos que formam a relação processual permite verificar a conduta da parte e o seu intento procrastinatório. A quantificação do dano moral pela prática do assédio processual deve observar o número de incidentes

praticados com intuito procrastinatório, bem como o tempo despendido na espera processual (TJMT – 6ª Câmara Cível – Relator Desembargador Mariano Alonso Ribeiro Travassos – Recurso de Apelação Cível nº. 89150/2007 – Classe II – 20 – Comarca de Lucas do Rio Verde – julgado em 10.09.2008 – disponibilizado no DJE nº. 7941 em 17.09.2008 e publicado em 18.09.2008).

Para Antônio Carlos, Ada Pelegrine e Cândido Rangel, em sua Teoria Geral do Processo (2014, p. 173), jurisdição voluntária corresponderia a “uma administração pública de interesses privados”. Nesse tipo de jurisdição não haveria lide, ou seja, pretensão resistida.

Evidencia-se que mesmo nos processos de jurisdição voluntária, o assédio processual pode existir, enquanto que a litigância de má-fé não, pois em sua definição legal ela só pode ser praticada pelas partes em situação de lide, enquanto o assédio é mais abrangente, podendo ser praticados pelo próprio magistrado ou por outros atores processuais consoante conceituação trazida.

São comportamentos da parte que caracterizam o assédio processual: negar o cumprimento das decisões judiciais, enganar a justiça ou impedir o cumprimento ou a satisfação do direito reconhecido judicialmente, requerimento de provas dispensáveis ou prática que prejudique a produção de uma prova indispensável, interposição abusiva de recursos, ajuizamento de petições despropositadas e prática de outros atos processuais com o claro propósito de procrastinar o andamento processual, levar a parte a abandonar a causa, ou aceitar acordos extremamente lesivos, sendo esta última uma *práxis* no âmbito processual trabalhista (PEREIRA, 2011, p. 256).

Além disso, percebe-se como diferença significativa entre o assédio moral e a litigância de má-fé o estabelecimento do quantum indenizatório. Para a litigância há uma limitação estabelecida no art. 81 do CPC-2015 (art. 18 do CPC-1975 aprimorado, porquanto o valor máximo da multa deixa de ser 1% - *quantum* às vezes pouco relevante e insuficiente à satisfação da parte ofendida - e passou a ser 10%, do valor da causa e, ademais, já não mais há falar em indenização legalmente subsumida, pois a parcela anterior (20%) deixa de vincular o magistrado que, agora, decidirá conforme o caso concreto e sem limitações prévias):

De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º - Quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção do seu respectivo interesse na causa, ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

Omissis

§ 3º - O valor da indenização será fixado pelo juiz, ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Resta à jurisprudência, através do sustentáculo principiológico dado pela Carta Magna, dada pela previsão civilista, aplicar, de maneira analógica ou através de interpretações extensivas, condenações pecuniárias frente à prática do assédio processual, sem, contudo, estar atrelado o julgador às limitações indenizatórias estabelecidas para a litigância de má-fé.

Também não se confunde o assédio processual, com o ato atentatório à dignidade a justiça, previsto no art. 600 do CPC, com limitação indenizatória ínsita no art. 601, pois este está adstrito a fase executória do processo, enquanto aquele não possui essa restrição, podendo ocorrer tanto na fase de conhecimento, quanto na fase executória.

Ainda, mostra-se como diferencial na abrangência do assédio processual o seu alcance extensivo em relação ao causador do dano, que pode, nos casos mais recorrentes, ser a empresa reclamada, mas também pode vir a ser causado inclusive por aquele que tem a responsabilidade de zelar pela ordem jurídica justa, o Juiz do Trabalho. Este pode cometer assédio processual, quando, por exemplo, em uma audiência, pressiona, reiteradamente, a parte reclamante para que esta aceite determinado acordo.

Serão elencados, aqui, alguns dos julgados mais relevantes acerca do assunto, a juíza Mylene Pereira Ramos, da 63ª Vara do Trabalho de São Paulo, no processo nº. 02784200406302004, assim dispôs:

Praticou a ré 'assédio processual', uma das muitas classes em que se pode dividir o assédio moral. Denomino assédio processual a procrastinação por uma das partes no andamento de processo, em qualquer uma de suas fases, negando-se a cumprir decisões judiciais, amparando-se ou não em norma processual, para interpor recursos, agravos, embargos, requerimentos de provas, petições despropositadas, procedendo de modo temerário e provocando incidentes manifestamente infundados, tudo objetivando obstaculizar a entrega da prestação jurisdicional à parte contrária.

A ré ao negar-se a cumprir o acordo judicial que celebrou com o autor, por mais de quinze anos, interpondo toda sorte de medidas processuais de modo temerário, e provocando incidentes desprovidos de fundamento, na tentativa de postergar ou impedir o andamento do feito, praticou autêntico "assédio processual" contra o autor e o Poder Judiciário.

Outro caso célebre de assédio processual ocorreu na empresa Bombril S.A, que foi condenada, em Itabuna, Bahia, segundo o Processo nº 0173-2009-462-05-

00-6, a pagar R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) a título de indenização por danos morais decorrentes de assédio processual. Na sentença, a decisão apregoa que dentre os recursos e outras espécies de defesa interpostas pela empresa, houve abuso de direito, frente ao modo temerário como agiram os advogados da Bombril S.A, que com isso delongaram sobremaneira o deslinde do feito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Justiça Laboral nasce como lugar de solução dos conflitos oriundos da relação de trabalho. Ela é protetiva em relação ao trabalhador, parte hipossuficiente, pelo menos juridicamente, uma vez que os empregadores se valem do poder potestativo para o comando de suas empresas e de seus empregados.

Nesse sentido, o dano moral, gênero, se desenvolve repetidamente nas relações de trabalho e emprego, elaborando-se na sua forma reiterada, o assédio processual ou mesmo o assédio sexual. A Constituição, em seu art. 114, inc. VI, trata da competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial, desde que decorrentes da relação de trabalho.

Por conseguinte, alcançou-se a compreensão de que tanto o assédio moral quanto o assédio sexual no ambiente de trabalho são práticas que violam a esfera íntima e psíquica das vítimas, causando-lhe dano na esfera psicológica e, em última análise, forçando a quebra do vínculo contratual, prejudicando sobremaneira o agredido, seja física e/ou moralmente.

Em suma, a temática abordada não possui regramento normativo específico, o que não significa que não haja normas, em especial princípios (espécies de norma) abalizadores do controle e punição do assédio processual. Sempre que um dos atores processuais, leia-se partes, magistrado, defensor, advogado, promotor, auxiliares da justiça, terceiros interessados, ou qualquer outra pessoa envolvida no processo, vale-se deste instrumento ético, para afrontar a dignidade da pessoa humana e dificultar a prestação jurisdicional justa, estando diante de uma séria distorção dos escopos processuais.

Essa distorção pode se caracterizar como litigância de má-fé, ato atentatório à dignidade da justiça, ou ainda, ir além e transfigurar-se no assédio processual, vez que esse instituto, novo, o qual os doutrinadores passam a dar mais atenção, diante

da recorrência do *Mobbing* na seara trabalhista, transpõe as barreiras da empresa, alcançando os ambientes das Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho, por meio do instrumento de materialização da jurisdição, o processo.

Cabe atentar, em suma, para as definições aqui abordadas, no intuito de conhecer e evitar tal prática tão maléfica e temerária, a qual não corrobora com a celeridade e a simplicidade, inerentes ao regramento trabalhista.

6 REFERÊNCIAS

- ALVES, Jeane Sales. **Assédio processual na justiça do trabalho**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/jeane_sales_alves.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2014.
- BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.
- BRASIL. **Código de Processo Civil – CPC de 1973**. Brasília, DF: Lei 5.869 de 11 de janeiro de 1973.
- BRASIL. **Código de Processo Civil – CPC de 2015**. Brasília, DF: Lei 13.105 de 16 de março de 2015.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- DELLEGRAVE, José Affonso. **Assédio processual na justiça do trabalho**. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_netto/jose_dallegrave_netto_assedio_processual.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2014.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.