



# LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

## Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência

*Diretor Responsável*

**ARMANDO CASIMIRO COSTA**

*Diretor de Redação*

**ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO**

*Diretor Financeiro*

**MANOEL CASIMIRO COSTA**

*Conselho Editorial*

**AMAURI MASCARO NASCIMENTO** (Presidente)

**IRANY FERRARI**

**IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO**

**MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI**

*Fundador* **VASCO DE ANDRADE**

**ANO 72 • Nº 10 • OUTUBRO DE 2008 • SP • BRASIL • ISSN 1516-9154**

### REDAÇÃO

- 20 ANOS DE CONSTITUIÇÃO
- CENTRAIS SINDICAIS — AUTONOMIA E UNICIDADE
  - José Carlos Arouca
- O CONTRATO DE ESTÁGIO E AS INOVAÇÕES DA LEI N. 11.788/2008
  - Zéu Palmeira Sobrinho
- RECURSO EXTRAORDINÁRIO E RECURSO DE EMBARGOS APÓS A LEI N. 11.496/2007
  - Estêvão Mallet
- EXECUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO — PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA PRAZO E TERMO INICIAL DE APLICAÇÃO
  - Jorge Pinheiro Castelo e Nelson Albino Neto
- CONCEITO DE SENTENÇA
  - Edilton Meireles
- CONSTITUCIONALIDADE DA EXIGÊNCIA DE DEPÓSITO PRÉVIO DA MULTA TRABALHISTA, COMO CONDIÇÃO DE ACOLHIMENTO DO RECURSO ADMINISTRATIVO
  - Marcos Neves Fava
- A PRESCRIÇÃO DE OFÍCIO E O PROCESSO DO TRABALHO — O INTERNO E O ENTORNO
  - Mônica Sette Lopes
- A INTERVENÇÃO DA UNIÃO REPRESENTANDO A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO PROCESSO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E TÉCNICAS
  - Ivan Alemão
- A ORDEM PRECATORIAL E A ENFERMIDADE GRAVE
  - Antonio de Pádua Muniz Corrêa
- O ASSÉDIO PROCESSUAL COMO DUPLA VIOLÊNCIA AO TRABALHADOR
  - Marcelo Ribeiro Uchôa
- O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DO TRATAMENTO FAVORECIDO PARA AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE — FUNDAMENTA UMA APLICAÇÃO DA TEORIA DA IMPREVISÃO EM FAVOR DAS MICROEMPRESAS NO DIREITO DO TRABALHO?
  - Maurício Gasparini e Juliana Mafra
- DA PRESCRIÇÃO NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS MERAMENTE DECLARATÓRIAS E NAS CONDENATÓRIAS DE OBRIGAÇÃO DE FAZER
  - Leonardo Mazzillo
- EQUIPARAÇÃO SALARIAL — NOVAS DIRETRIZES APÓS A SÚMULA N. 6 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
  - Júlio Ricardo de Paula Amaral
- COMENTÁRIOS SOBRE ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL E NO CANADÁ
  - Rodrigo Moreira de Souza Carvalho

### REPOSITÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA

A Revista LTr, com tiragem superior a 3.000 exemplares e circulação em todo o Território Nacional, é Repositório autorizado de jurisprudência para indicação de julgados, registrado no Supremo Tribunal Federal sob n. 09/85, e no Tribunal Superior do Trabalho sob n. 02/94. Os acórdãos publicados neste número correspondem, na íntegra, às cópias obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais.

# Sumário

## DOCTRINA

### REDAÇÃO

— 20 anos de Constituição ..... 72-10/1157

AROUCA, José Carlos

— Centrais sindicais — Autonomia e unicidade ..... 72-10/1159

SOBRINHO, Zéu Palmeira

— O contrato de estágio e as inovações da Lei n. 11.788/2008 .. 78-10/1173

MALLET, Estêvão

— Recurso extraordinário e recurso de embargos após a Lei n. 11.496/2007 ..... 72-10/1189

CASTELO, Jorge Pinheiro;

ALBINO NETO, Nelson

— Execução das contribuições previdenciárias na justiça do trabalho — Prescrição e decadência prazo e termo inicial de aplicação ..... 72-10/1195

MEIRELES, Edilton

— Conceito de sentença ..... 72-10/1206

FAVA, Marcos Neves

— Constitucionalidade da exigência de depósito prévio da multa trabalhista, como condição de acolhimento do recurso administrativo ..... 72-10/1211

LOPES, Mônica Sette

— A prescrição de ofício e o processo do trabalho — O interno e o entorno ..... 72-10/1217

ALEMÃO, Ivan

— A intervenção da União representando a previdência social no processo do trabalho e suas consequências sociais e técnicas ... 72-10/1231

CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz

— A ordem precatorial e a enfermidade grave ..... 72-10/1238

UCHÔA, Marcelo Ribeiro

— O assédio processual como dupla violência ao trabalhador .... 72-10/1241

GASPARINI, Maurício;

MAFRA, Juliana

— O princípio constitucional do tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte — Fundamenta uma aplicação da teoria da imprevisão em favor das microempresas no direito do trabalho? ..... 72-10/1246

MAZZILLO, Leonardo

— Da prescrição nas reclamações trabalhistas meramente declaratórias e nas condenatórias de obrigação de fazer ..... 72-10/1252

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula

— Equiparação salarial — Novas diretrizes após a Súmula n. 6 do Tribunal Superior do Trabalho ..... 72-10/1258

CARVALHO, Rodrigo Moreira de Souza

— Comentários sobre alteração do contrato de trabalho no Brasil no Canadá ..... 72-10/1273

## LEGISLAÇÃO

- Lei n. 11.788, de 25.9.08 —  
(DOU 26.9.08) — Estágio de es-  
tudante — Instituição de ensi-  
no — Definição ..... 72-10/1277
- Decreto n. 6.593, de 2.10.08 —  
(DOU 3.10.08) — Regime Jurídico

dico dos Servidores Públicos  
Civis da União, das Autarquias  
e das Fundações Públicas Fede-  
rais .....

- 72-10/1279
- Instrução Normativa GM/MTE  
n. 1, de 30.9.08 — (DOU 3.10.08)  
— Administração Pública Fe-  
deral, Estadual e Municipal —  
Direta e indireta — Cobrança .. 72-10/1280



REVISTA

20 ANOS DE C

Este núm  
tituição da Rep  
seus anseios de

Daf ter di  
tituição-Corage  
e convulsiona  
analfabeto, sem

Dessa col  
individuais e c  
mana, em prof

Direitos s  
preendendo os  
educação e à cu  
ao meio ambien

Sua norm  
embora, em ce  
previstos, de fo

Desses di  
infraconstitucio  
extensão e à cor  
do crime sua re  
XXVII), apenas

No curso  
das Constitucio  
pondo sobre aç  
cionalidade, co  
órgãos do Pod  
federal, estadua

Trata essa  
incisos e parág

As inovaç  
com a competên  
do art. 114, elas  
relações de em  
Normativo ante  
de trabalho, po  
caso de greve e

Para fica  
previsto e pro

## O ASSÉDIO PROCESSUAL COMO DUPLA VIOLÊNCIA AO TRABALHADOR

Marcelo Ribeiro Uchôa (\*)

### Introdução

O tempo é igual para todos, mas guarda significados diferentes para cada um. Para os indolentes o tempo não passa, enquanto para os *workaholics* o tempo nunca acaba; para os jovens, tempo é futuro, enquanto para os velhos, muitas vezes é passado; para os *yuppies*, tempo é dinheiro, para os *bon vivants*, prazer; para os frívolos, nada mais é do que futilidade, já para os filósofos é sinônimo de sabedoria.

Assim como é verdadeira a afirmação de que o tempo é igual para todos, mas guarda significados diferentes para cada um, também é verdadeira a afirmação de que o tempo despendido num processo judicial possui significados distintos, em especial para aqueles que estão no centro do litígio. Já dizia José Rogério Cruz e Tucci que, ali, "o tempo é algo mais do que ouro: é Justiça."<sup>(1)</sup>

Por isso, ninguém duvida de que a problemática da demora do processo configura-se com um dos mais graves entraves à realização da Justiça. Desde a Antiguidade, a humanidade vem se preocupando com os efeitos da ação temporal na resolução de seus conflitos, e, particularmente no que se refere às regras de processo, segundo Oscar Arismendy Martínez, "encontramos elementos interesantes que tienen que ver con este aspecto en el derecho romano<sup>(2)</sup>, también en Platón y los Sofistas, pasando por Tomás Hobbes, Nicolás Maquiavelo, Jean Bodin, hasta Karl Marx y Von Savigny"<sup>(3)</sup>.

Pondo-se de lado os contornos históricos que alimentam a discussão sobre o assunto, importante é ter em mente que dentro de um processo o dito "a Justiça tarda, mas não falha" é falso, porquanto só o fato de tardar — o que repercutirá em conseqüências opostas para um litigante e outro — já é uma prova cabal de falha da Justiça. Parafraseando Eduardo Couture, no processo judicial

aquele que dispõe de tempo "tiene en la mano las cartas de triunfo. Quien no puede esperar, se sabe de antemano derrotado."<sup>(4)</sup>

### 2. Conceito e natureza de assédio processual

Em artigo de vanguarda publicado na Revista LTr, no ano de 2006<sup>(5)</sup>, Nilton Rangel Barreto Paim e Jaime Hillesheim definiram Assédio Processual como:

"a procrastinação do andamento do processo, por uma das partes, em qualquer uma de suas fases, negando-se ou retardando o cumprimento de decisões judiciais, respaldando-se ou não em norma processual, provocando incidentes manifestamente infundados, interpondo recursos, agravos, embargos, requerimentos de provas, contraditas despropositadas de testemunhas, petições inócuas, ou quaisquer outros expedientes com fito protelatório, inclusive no decorrer da fase executória, procedendo de modo temerário e provocando reiteradas apreciações estéreis pelo juiz condutor do processo, tudo objetivando obstacularizar a entrega da prestação jurisdicional à parte contrária"<sup>(6)</sup>.

Ou seja, compreende-se como assédio processual série de condutas antijurídicas praticadas no curso de um processo judicial por uma parte litigante, com o propósito de evitar que a outra parte veja-se contemplada no resultado pretendido, isto é, no recebimento da tutela jurisdicional efetiva. No caso prático do processo do trabalho, significa a extensão, para além dos limites da empresa, do sofrimento moral causado ao trabalhador, o mais fraco economicamente dentre os contratantes da relação obreira e, presumidamente, também o mais fraco da relação processual.

Na hipótese de ocorrência de assédio processual o trabalhador necessariamente verá lesionado o seu direito fundamental à tutela judicial efetiva, especialmente consignado nos incisos XXXV e LXXVIII, do art. 5º, da CF/88<sup>(7)</sup>, além de outros direitos espe-

(4) In TUCCI, Rogério Cruz e., *Ob. cit.*, p. 111 *apud* COUTURE, Proyecto de Código de Procedimento Civil. Montevideo, s/ed., 1945, p. 37.

(5) O assédio processual no processo do trabalho. *Revista LTr*, vol. 70, n. 09, setembro/2006. p. 1.112-1.118.

(6) PAIM, Rangel Barreto e HILLESHEIM, Jaime. *Ob. cit.* p. 1.112-1.113.

(7) CF/88. Art. 5º (...)

XXXV — a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

LXXVIII — a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

(\*) Marcelo Ribeiro Uchôa é Advogado Trabalhista e Professor Universitário/UNIFOR. É Mestre em Direito/UNIFOR, Doutorando em Direito/Universidade de Salamanca, Especialista em Direito do Trabalho/UNIFOR e possui MBA em Gestão Empresarial/FGV. É autor do livro "Controle do Judiciário: da expectativa à concretização (o primeiro biênio do Conselho Nacional de Justiça)", Ed. Conceito Editorial.

(1) In TUCCI, Rogério Cruz e., *Ob. cit.*, p. 146.

(2) Desde a Lei das doze Tábuas, o mais antigo código jurídico (451-449 AC).

(3) In ARISMENDY MARTINEZ, Oscar. La norma procesal en el tiempo. Disponível em <<http://www.monografias.com/trabajos51/norma-procesal-tiempo/norma-procesal-tiempo2.shtml>> Acesso em 9.2.08.

cíficos da relação obreira, eventualmente combalidos. Em razão disso, pode-se concluir que o assédio processual constitui-se em dupla violência aos direitos fundamentais do trabalhador vitimado, tanto à sua dignidade enquanto trabalhador, como à sua dignidade enquanto cidadão.

Para Nilton Rangel Barreto Paim e Jaime Hillesheim, o assédio processual é espécie do gênero assédio moral. Por sua vez, o assédio moral do trabalhador

"consiste na utilização de meios hostis e agressivos contra este, caracterizado como um comportamento que, utilizando técnicas de desestabilização, conduzem o indivíduo a um estado de desconforto psíquico, evoluindo para a irritação, estresse, causando humilhações e inferioridade moral, com o intuito de desestabilizá-lo psicologicamente para dele obter alguma vantagem de ordem comportamental, seja a iniciativa para a ruptura contratual, seja a aceitação de condições adversas para o desenvolvimento do contrato de trabalho, a descrença nos instrumentos legítimos de controle social do trabalhador, submissão a ordens ilegais, renúncias, desistências, testemunhos e toda ordem de comportamentos contrários à vontade natural do empregado"<sup>(8)</sup>.

Em países como a Espanha, o *acoso* (assédio, em português), seja ele físico ou psicológico, é conduta veemente repreendida pela legislação, no caso ibérico, independentemente de quem seja o protagonista do ato, se o empresário ou o trabalhador, a ponto de constituir causa para o *despido disciplinario*, segundo o *Estatuto de los Trabajadores*:

"[ET] Art. 54.1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave e culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

(...)

c) Las ofensas verbales o físicas o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

(...)

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".

Segundo Manuel Carlos Palomeque Lopez:

"por acoso habrá de entenderse toda conducta no deseada relacionada con las causas descritas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (...). La conducta sancionada es la de un tipo concreto de acoso que se plasma en una actuación, querida, buscada y continua, de humillación o intimidación que va más allá de las ofensas verbales o físicas y que,

(8) PAIM, Rangel Barreto e HILLESHEIM, Jaime. Ob. cit. p. 1.113.

como estas, tienen como destinatario al empresario (o persona que o represente) o a personas integradas en la empresa y que estas no desean..."<sup>(9)</sup>

Aprofundando o tema, desta feita referindo-se ao *acoso moral*, *mobbing* ou *acoso psicológico*<sup>(10)</sup>, Ojeda Avilés considera que:

"El problema principal consiste en que, dada su porosidad, la comunidad jurídica no termina de concretar sus rasgos. No se trata de un fenómeno encuadrable en las ofensas verbales contra las personas que trabajan en la empresa, falta muy grave contemplada en el artículo 54 ET y que faculta al despido del ofensor, pues lo que estudiamos tiene que ver más con la ironía y el sarcasmo que con el insulto, y se produce a un nivel mucho más sofisticado de precisión psicológica. La confusión ha llegado a tal extremo, que corremos el riesgo de consagrar la expresión "tutto é mobbing, niente é mobbing"<sup>(11)</sup>.

Assim, nas palavras do autor, *acoso moral* (ou assédio moral, em termos tupiniquins) é um

"comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de una organización, y que, debido a su carácter claramente vejatoria y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales"<sup>(12)</sup>.

Ana Mejías García<sup>(13)</sup> aponta como características do *acoso moral* a violência ou o maltrato psicológico, o comportamento persistente, sistemático e reiterado no tempo, a vontade de lesar pessoalmente a vítima, a concretização do dano (sofrimento emocional, intelectual ou espiritual) e a conduta diretamente vinculada com o trabalho (em relação necessária de causalidade).

Assim, não obstante requerer para sua configuração violência sistemática (e não única), proferida por alguém ou alguns que não necessariamente são os donos do estabelecimento (mas que atuam sob sua proteção tácita), o assédio moral atrai para si, dentre outras características, peculiar qualidade nociva que é a de assacar contra a dignidade do trabalhador (ou grupo de trabalhado-

(9) In PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos y ÁLVARES DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo. Decimocuarta Edición. Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid, 2006. p. 717.

(10) Para OJEDA AVILÉS, a denominação *acoso moral* (assédio moral) tem mais perspectiva de vingar, apesar de que "el término acoso psicológico se encuentra más cerca de lo pretendido, de una presión mental colectiva sobre alguien cercano". In Reflexiones sobre el mobbing. Disponível in << <http://www.acosomoral.org/pdf/mobbing%20de%20buen.pdf>>>, p. 573. Acesso em 29.2.08.

(11) OJEDA AVILÉS, Antonio. Reflexiones sobre el mobbing. Ob. cit. p. 572-581.

(12) OJEDA AVILÉS, Antonio. Ob. cit. p. 571.

(13) Cf. Presión laboral tendenciosa. Medios de protección in Carbonnel Vayá, E.J., Gimeno Navarro, M.A. y Mejías García, A. El acoso laboral, antes llamado mobbing: un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico. Tirant Monografías 543. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, p. 178-183.

res)<sup>(14)</sup>, a ponto de muitas vezes com prios pares, em si. Não por acaso, ale antijurídica do ag esconder o real in trabalhador abanc missão por conta

Consoante já ex e Jaime Hillesheim como espécie do g razões, ademais d especialmente d assaque contra a e de que na condiç e, na condição de sob sua complac além destas espe também visa esn judicial do traba obreiro desacred: rio de soluciona:

(14) O que, por X, da CF/88:

"Art. 1º — A R: união indissolúvel ral, constitui-se em damentos: (...) III -

"Art. 5º — (...) da, a honra e a ima nização pelo dano

(15) Dano psiq ou espiritual, pois se convertiria en al trabajador y, en ord pericial médica; y consustancial al a hostigamiento mc psicológicamente i el último momen sistemáticamente de acoso laboral a esperar a que el tr hablarse de acoso protectora jurídi

(16) BRAU/ cos de acoso: a) empresa, bem presença; b) a dor; c) o descn público de sua saúde; f) sua como conseq problemas re: mória, falta d blemas físico tas, nuca, di Mobbing o ac Navarra de Ti I, p. 786-787

(17) In /

(18) Cf. p. 1.113.

(19) "o manda ajuiz tropecem diu agressões - condão de fi dar da serie assédio pr

res)<sup>(14)</sup>, a ponto de causar-lhe dano psicológico<sup>(15)</sup>, muitas vezes constringendo-lhe perante os próprios pares, em situação tipicamente vexatória<sup>(16)</sup>. Não por acaso, alerta *Ojeda Avilés*<sup>(17)</sup> que a conduta antijurídica do agente muito frequentemente visa esconder o real interesse do empresário de ver o trabalhador abandonar a empresa ou solicitar demissão por conta própria.

Consoante já exposto, *Nilton Rangel Barretto Paim* e *Jaime Hillesheim* vicejaram o assédio processual como espécie do gênero assédio moral<sup>(18)</sup>. Em suas razões, ademais da similitude das características — especialmente a sistematicidade das ações e o assaio contra a dignidade do assediado — o fato de que na condição de vítima estará o trabalhador, e, na condição de agente, o empregador ou alguém sob sua complacência. Mas para ambos juristas, além destas especificidades, o assédio processual também visa esmorecer, “pelo cansaço”, o patrono judicial do trabalhador, a fim de fazer com que o obreiro descredite na capacidade do Poder Judiciário de solucionar adequadamente a demanda<sup>(19)</sup>.

(14) O que, por via de consequência, vulnera os arts. 1º e 5º, X, da CF/88:

“Art. 1º — A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: (...) III — a dignidade da pessoa humana;

“Art. 5º — (...) X — são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”;

(15) Dano psíquico, leia-se, sofrimento emocional, intelectual ou espiritual, pois “Si no fuera así, la punición de este tipo de conductas se convertiría en algo dependiente de la mente y de la subjetividad del trabajador y, en orden procesal, dependería exclusivamente de la prueba pericial médica; y si acepta que el daño psíquico es un elemento consustancial al acoso, quedarían impunes conductas gravísimas de hostigamiento moral (todas aquellas que no han logrado doblegar psicológicamente al acosado que ha estado soportado la situación hasta el último momento)”. Ademais, “un trabajador que haya sido sistemáticamente hostigado y vejado en su dignidad también es víctima de acoso laboral aunque no haya sido dañada su salud; y no es necesario esperar a que el trabajador necesite atención psiquiátrica para que pueda hablarse de acoso psicológico y para que pueda hacerse uso de la tutela protectora jurídica.” In *MEJÍAS GARCÍA*, A. Ob. cit. p. 182-182.

(16) BRAULIO MOLINA aponta como exemplos de atos típicos de acoso: a) o isolamento do trabalhador das informações da empresa, bem como de seus pares, ou seja, a ignorância de sua presença; b) a privação da capacidade de expressão do trabalhador; c) o descrédito público de sua figura pessoal; d) o descrédito público de sua figura profissional; e) a aposição sob risco de sua saúde; f) sua desestabilização mental. Por outro lado, aponta como consequências do dano: a) a depressão; b) a ansiedade; c) problemas relacionados ao desempenho das funções (p. ex, memória, falta de motivação, perda de confiança em si, etc.); d) problemas físicos e psicossomáticos (p. ex, gástricos, dores nas costas, nuca, dificuldade para dormir, suores, vertigens, etc.). In *Mobbing o acoso moral em el local de trabajo (comentário a La STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)*. Relaciones Laborales, 2002. Tomo I, p. 786-787.

(17) In *AVILÉS OJEDA*, A. Ob. cit., p. 578.

(18) Cf. *PAIM*, Rangel Barreto e *HILLESHEIM*, Jaime. Ob. cit. p. 1.113.

(19) “o objetivo — no assédio processual o desânimo para com a demanda ajuizada faz com que parte e advogado esmoreçam, negligenciem e tropecem diante de ônus processuais que lhes cabe; potencialidade das agressões — as várias medidas protelatórias adotadas pelo agressor têm o condão de fazê-lo desistir da ação, desacreditar no Poder Judiciário, duvidar da seriedade do juízo e até mesmo do seu defensor constituído”. In *O assédio processual no processo do trabalho*. Ob. cit. p. 1.114-1.115.

Apesar das semelhanças, sem entrar no mérito da discussão genealógica gênero-espécie dos institutos comparados, o certo é que há grandes diferenças entre uma modalidade e outra de violência, especialmente no que se refere ao local em que se perpetua a ação antijurídica e o rol de protagonistas do dano.

A diferença inicial entre assédio moral e assédio processual é que a primeira violência, como não poderia deixar de ser, ocorre no ambiente de desenvolvimento do trabalho. É lá que, sistematicamente, na frente ou não de seus companheiros de labuta, o trabalhador é humilhado em sua dignidade. Por sua vez, o assédio processual ocorre no âmbito forense, no interstício temporal em que se dirime a demanda do trabalhador<sup>(20)</sup>. É neste espaço de tempo que o protagonista da violência desfere todo seu poder de protelação, de tumulto e de obstacularização da atividade jurisdicional. Por isso mesmo a ação danosa pode ser confundida como a litigância de má-fé da lei processual civil.

São, mais uma vez, *Nilton Rangel Barretto Paim* e *Jaime Hillesheim*<sup>(21)</sup> que distinguem assédio processual de litigância de má-fé, desta feita, a partir da exegese combinada dos arts. 14, 17 e 600, todos do Código de Processo Civil Brasileiro, *verbis*:

Art. 14 — Compete às partes e aos procuradores:

I — expor os fatos em juízo conforme a verdade;

II — proceder com lealdade e boa-fé;

III — não formular pretensões, nem alegar defesa, cientes de que são destituídas de fundamento;

IV — não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa do direito.

Art. 17 — Reputa-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 incidentes manifestamente infundados.

VII — interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório

Art. 600 — Considera-se atentatório à dignidade da justiça o ato do devedor que:

(20) Pelas palavras de *Nilton Rangel Barretto Paim* e *Jaime Hillesheim*, “o assédio processual emerge da prática reiterada de condutas antiéticas e antijurídicas, consubstanciando-se em atos ilícitos endoprocessuais”. In *O assédio processual no processo do trabalho*. Ob. cit. p. 1.115.

(21) In *O assédio processual no processo do trabalho*. Ob. cit. p. 1.114-1.115.

- I — frauda a execução;
- II — se opõe maliciosamente à execução, empregando ardis e meios artificiosos;
- III — resiste injustificadamente às ordens judiciais;
- IV — não indica ao juiz onde se encontram os bens sujeitos à execução.

Ou seja, enquanto a litigância de má-fé é a prática de qualquer dos atos nocivos estipulados nos artigos supratranscritos, o assédio processual consiste na prática reiterada de qualquer destes atos de má-fé, e de outros atos atentatórios à regularidade processual e à dignidade judiciária; por outro lado, enquanto na litigância de má-fé a única vítima é o litigante passivo, no assédio processual também será vítima o Poder Judiciário, porque não dizer o próprio Estado Democrático de Direito<sup>(22)</sup>;

É importante pontuar tais distinções porque as conseqüências jurídicas decorrentes dos ilícitos serão igualmente distintas. Por exemplo, o art. 18 do Código de Processo Civil estipula que na litigância de má-fé a multa indenizatória imposta variará de 1% (um por cento) a 20% (vinte por cento), calculadas sobre do valor da causa; por sua vez, a sanção por evidência do assédio processual poderá ser arbitrada ao critério do juiz, a partir das circunstâncias do caso concreto, na razão do prejuízo causado. Por outro prisma, uma vez que o assédio processual configura-se como atentado não apenas à pessoa da vítima, mas à boa ordem processual e à dignidade da Justiça, o juiz tem o dever de agir *ex officio* ante sua constatação, imputando ao agressor todas as sanções necessárias à reposição do dano causado.

Conquanto o labor intelectual de ambos juristas citados tenha sido importantíssimo à apresentação da problemática ao mundo doutrinário e jurisprudencial, divergência singular entre os institutos do assédio moral e do assédio processual deixou de ser evidenciada: a inclusão, no rol de possíveis coadjuvantes causadores do assédio processual, dos agentes judiciários, o que por razões óbvias não poderia dar-se no caso do assédio moral, já que este tipo de conduta antijurídica se realiza no âmbito em si da relação laboral.

#### Atores indiretos na realização do assédio processual

Ninguém duvida de que assim como na litigância de má-fé, à prática do assédio processual vem acompanhada do apoio intrínseco de um advogado. Corriqueiramente, o que se percebe é que a ânsia em defender o cliente supera os limites éticos impostos à atuação profissional. Conquanto o art. 133 da Constituição Federal de 1988 atribua ao advogado a condição de "indispensável

à administração da Justiça", não apenas pode o mesmo figurar no rol de atores judiciários capacitados a concorrer com a realização da danosa ação, como quando o faz lesiona não apenas o litigante vitimado, como, segundo já se disse, o próprio Estado.

A inviolabilidade constitucional prevista para o exercício de seus atos e manifestações profissionais não pode servir para acobertar a vulneração de direitos e garantias fundamentais de terceiros, tampouco para macular a credibilidade do Poder Judiciário. Por isso, atento à problemática, deve a autoridade judiciária trabalhista imputar, por solicitação adversa ou *ex officio*, respeitado o contraditório, não apenas ao litigante causador do assédio processual, como também ao seu patrono judicial, pessoalmente, as sanções indenizatórias cabíveis à reparação do dano, independentemente das imputações previstas à litigância de má-fé, e sem prejuízo das eventuais sanções disciplinares impostas pela Ordem dos Advogados do Brasil.

Importante ressaltar que não apenas o advogado pode figurar como coadjuvante na concretização do assédio processual, mas também o Poder Judiciário, através de seus juizes e servidores. Da demora na tramitação da demanda à prática de procedimentos inadequados, inúmeros são os condicionantes que podem influenciar no desenvolvimento do assédio processual, que têm origem na deficiente estrutura judiciária.

Para Dalmo de Abreu Dallari:

"(...) o Poder Judiciário brasileiro está fora de tempo e mesmo trabalhando muito produz pouco, se considerarmos que no seu caso o que se espera teoricamente é que ele produza justiça, garantido os direitos de todas as pessoas do povo e resolvendo rapidamente e com equidade os conflitos de direitos. Desde a insuficiência na formação dos juizes, que devem ser debitadas aos cursos jurídicos mas são agravadas pela acomodação dos próprios juizes e por seu método de trabalho, até os vícios institucionais que lhe dão imagem de lento, formalista, elitista e distante da realidade social, tudo isso compõe um quadro desfavorável ao prestígio da magistratura."<sup>(23)</sup>

Concordâncias à parte, certo é que afirmou José Renato Nalini: "a sociedade precisa de uma justiça mais eficiente. Menos morosa... produzir mais e com rapidez é o que se espera do juiz"<sup>(24)</sup>.

A participação de juizes e servidores na realização do assédio processual pode concretizar-se mediante conduta ativa, ou por omissão, sendo de bom tom esclarecer que em ambas as situações a prática pode se configurar dolosamente ou não. Contra a ação dolosa, ativa ou omissiva<sup>(25)</sup>, cabe

(23) In DALLARI, Dalmo de Abreu. O poder dos juizes. 2. ed. Revista. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 70.

(24) In NALINI, José Renato. A rebelião da toga. Campinas: Editora Milenium, 2006. p. 161 e 163.

(25) Para Cristina Riba Trepat, em entendimento relacionado à demora injustificada, mas que bem poderia ser aplicado a

(22) Cf. PAIM, Rangel Barreto e HILLESHEIM, Jaime. Ob. cit. p. 1.115.

representação ao C sem prejuízo de re nal competente, a fi reza do ilícito, tão- concorrência crimi deverá responder o ça Penal<sup>(26)</sup>.

Quanto à definiç balhador recorrer p denização relaciona cado por ação ou o Judiciário crê-se, ape te para o trabalhac autos, que a comp Federal Comum<sup>(27)</sup>. União Federal no p

Em hipótese mer que até mesmo me travistam-se na fig moral. Neste caso, mesmos tomados e der Judiciário, com tação inicial seria e nal do Ministério P cional de Justiça, c

#### Conclusões

Não se trata de a rídica fruto da criat sos do Direito Proc dia mais presente n do para além dos li imposta ao trabalhac dupla violência aos soa vitimada, uma nidade enquanto tra à sua dignidade en

O princípio prot Trabalho<sup>(28)</sup>, orienta flitos laborais levar que existe enorme e pital e a risível for

qualquer outra espécie opinión, tanto la simple constituyen especies de un injustificada en la práctica La Eficacia Temporal del P Ob. cit. p. 245.

(26) Por prática, por e (27) Isto, obviamente bros do Judiciário laboral cessual praticado por mer dições, e mesmo porque clusivamente a Justiça do

(28) Para Américo Plá Trabajo san: a) principio pro — in dubio pro operario favorable y regla de la cor irrenunciabilidad de los dere relación laboral; principio d la razonabilidad; f) principio Derecho del Trabajo. Mor

representação ao Conselho Nacional de Justiça, sem prejuízo de representação ao próprio Tribunal competente, a fim de que seja apurada a natureza do ilícito, tão-somente disciplinar ou se com concorrência criminal, situação extreme em que deverá responder o agente causador junto à Justiça Penal<sup>(26)</sup>.

Quanto à definição do foro ao qual poderá o trabalhador recorrer para fins de recebimento da indenização relacionada ao assédio processual praticado por ação ou omissão de membro interno do Judiciário crê-se, apesar de que seria mais conveniente para o trabalhador a postulação nos próprios autos, que a competência recairá sobre a Justiça Federal Comum<sup>(27)</sup>, em função da figuração da União Federal no pólo passivo da demanda.

Em hipótese menos comum, pode-se imaginar que até mesmo membros do Ministério Público travistam-se na figura de coadjuvante de assédio moral. Neste caso, os procedimentos seriam os mesmos tomados em relação aos membros do Poder Judiciário, com a exceção de que a representação inicial seria endereçada ao Conselho Nacional do Ministério Público e não ao Conselho Nacional de Justiça, como na situação anterior.

## Conclusões

Não se trata o assédio processual de ficção jurídica fruto da criatividade intelectual de estudiosos do Direito Processual. O fenômeno está a cada dia mais presente no cotidiano forense, estendendo para além dos limites da empresa a dor moral imposta ao trabalhador. Tal sofrimento representa dupla violência aos direitos fundamentais da pessoa vitimada, uma primeira atentatória à sua dignidade enquanto trabalhadora, e outra atentatória à sua dignidade enquanto cidadã.

O princípio protetor, específico do Direito do Trabalho<sup>(28)</sup>, orienta o magistrado a interpretar conflitos laborais levando em consideração o fato de que existe enorme diferença entre o poder do capital e a risível força do trabalho individual. Tal

princípio permeia-se no campo do Direito do Trabalho, de tal sorte que nenhuma norma laboral pode ser criada ou lida senão à sua luz.

A doutrina não é unânime quanto à inserção do princípio protetor ao Processo do Trabalho, mas a prática tem demonstrado que é difícil separar o conteúdo da norma material da natureza da norma processual, assim como é impossível separar o criador da criatura.

Segundo Marlon M. Mesas Sala e Sara L. Navarro de Mezas:

*"El Principio Protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor: el trabajador, y el empleador que lo contrata. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciera. Se afirma entonces que las normas de la Legislación Laboral son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo, su razón de ser.*

(...)

*...el Derecho Sustantivo del Trabajo pretende hacerse efectivo a través del Derecho Procesal del Trabajo, y en ese sentido apuntan las palabras de Trueba Urbina, quien, al vincular el Derecho Procesal con el Material, lo define como "el instrumento para hacer efectivo, a través del proceso, el derecho sustantivo". En forma similar, considerando al Principio Protector como el principal de los principios del Derecho del Trabajo y cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades, Pasco Cosmópolis apunta que ello es plenamente válido para el Derecho Procesal del Trabajo, "dado que las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador propias de la relación de trabajo, se trasladan a la relación jurídico-procesal, donde adquieren nuevas manifestaciones"<sup>(29)</sup>.*

Assim, deverá o magistrado manter-se vigilante para impedir que o assédio processual, verdadeiro holocausto dentro do processo, se torne regra. Se a orientação do princípio protetor não lhe bastar para decidir pela imputação da sanção ao ilícito cometido, a leitura do art. 5º da Constituição Federal já será mais do que suficiente para embasar-lhe contra qualquer ato atentatório à dignidade do trabalhador, do cidadão, e da Justiça.

qualquer outra espécie de deficiência judiciária, "en nuestra opinión, tanto la simple inactividad como la tardía production constituyen especies de un mismo género, que no es otro que la demora injustificada en la práctica de actuaciones procesuales concretas". In *La Eficacia Temporal del Proceso. El juicio sin dilaciones indebidas*. Ob. cit. p. 245.

(26) Por prática, por exemplo, de prevaricação.

(27) Isto, obviamente, em caso de ilícito cometido por membros do Judiciário laboral, já que nada impede que o assédio processual praticado por membros da Justiça ocorra em outras jurisdições, e mesmo porque sequer o próprio trabalho se dirige exclusivamente a Justiça do Trabalho.

(28) Para Américo Plá Rodríguez: "los principios del Derecho del Trabajo son: a) principio protector que se realiza por medio de tres ideas — in dubio pro operario, regla de la aplicación de la norma más favorable y regla de la condición más benéfica; b) principio de la irrenunciabilidad de los derechos; c) principio de la continuación de la relación laboral; principio de la primacía de la realidad; e) principio de la razonabilidad; f) principio de la buena fe". In *Los principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo: Acali, 1975. p. 25-26.

(29) In *Aplicación del Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. In *Estudios sobre Derecho del Trabajo*. V. II. Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez. Colección Libros Homenaje n. 9. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia/Fernando Parra Aranguren Editor, 2003. Disponível in <<[http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/estudios\\_derecho\\_trabajo2.html](http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/estudios_derecho_trabajo2.html)>> p. 1, 11-12. Acesso em 29.2.08.