

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

Jaqueline Heldt da Silva

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA**

Porto Alegre, 2006

JAQUELINE HELDT DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora, em cumprimento de requisito parcial para a obtenção do grau de BACHAREL EM DIREITO pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.
Direito Processual Civil.

Orientador: Ms. Prof. Álvaro Vinícius Paranhos Severo.

Porto Alegre, 2006.

JAQUELINE HELDT DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à banca examinadora, em
cumprimento de requisito parcial para
a obtenção do grau de BACHAREL EM
DIREITO pela Pontifícia Universidade
Católica do Rio Grande do Sul.
Direito Processual Civil.

Aprovada pela Banca Examinadora em ____ de _____ de 2006,.

Banca Examinadora:

DEDICATÓRIA

Tributo este trabalho à Terezinha Inácia da Silva, minha mãe,
à Maria Clara Heldt Rheingantz, minha filha,
à memória de João Heldt da Silva, meu pai,
à memória de Neda Enedina de Oliveira,
por todo afeto e ativa participação
em minha formação acadêmica e moral.

Em especial, dedico à
Guilherme Pontes Moritz, meu eterno amado.

AGRADECIMENTO

À Dr^a Ana Paula Leal Sbardelotto, pela orientação e incentivo.

À minha mãe, minha filha e aos meus irmãos, pelo amor e paciência.

Ao Guilherme, meu amado, pela colaboração e atenção.

Ao Dr. Ronald Montes e à Dr^a Dileusa Disconzi, pelo suporte emocional.

Aos amigos, pelo incentivo.

À Dr^a Margarida Barreto, pela atenção.

Ao meu país, como bolsista do Prouni, por ter viabilizado a conclusão da graduação.

RESUMO

É examinado, neste estudo, o assédio moral nas relações de trabalho, sua lenta evolução através dos tempos e à luz das constituições brasileiras. É demonstrado através de conceitos inicialmente extraídos da área da psicologia, que o assédio moral incide também nas relações de trabalho, ferindo mortalmente princípios constitucionais e gerando danos ao trabalhador, prejuízos às empresas e a sociedade. Embora não haja regulamentação específica no âmbito jurídico brasileiro, a jurisprudência vem se formando. Os direitos e garantias da Constituição Federal de 1988, a analogia à legislação infraconstitucional e as normas internacionais recepcionadas pelo ordenamento jurídico pátrio, têm amparado o julgador brasileiro na punição, e, orientado a prevenção do assédio moral nas relações de trabalho. Assim, o assédio moral nas relações de trabalho é analisado a fim de conceituá-lo e, sobretudo, demonstrar a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil.

Palavras Chave: Assédio Moral – Direitos Constitucionais – Direito do Trabalho e Direito Penal.

ABSTRACT

It is examined, in this study, the moral harassment in work relations, its slow evolution through time and under the Brazilian constitutions. It is demonstrated through concepts initially taken from the field of psychology, that moral harassment also takes place in the workplace, fatally wounding constitutional principles, harming workers and generating losses to companies and society. Although there is no specific regulation in the Brazilian legal sphere, jurisprudence is being built up. The rights and assurances of the Brazilian Federal Constitution of 1988, the analogy to the infra-constitutional legislation and the international norms taken by the native legal system, have supported the Brazilian judge in the punishment, and guided the prevention of moral harassment in the workplace. Thus, the moral harassment in work relations is analyzed in order to appraise it and, above all, to demonstrate the insult to the principle of the dignity of the human person, one of the fundamentals of the Democratic State of Law of the Federative Republic of Brazil.

Keywords: Moral Harassment – Constitutional Rights – Labor Law and Criminal Law

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	11
1.1 A lenta valorização mundial do trabalho humano	11
1.2 A evolução à luz das constituições brasileiras	15
1.3 Globalização da economia – influência nas relações de trabalho	18
2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	21
2.1 Breve histórico	21
2.2 Denominação no estrangeiro	23
2.3 Conceito	25
2.4 Estudos sobre o assédio moral nas organizações no Brasil	29
2.5 Denominação no Brasil.....	30
2.6 Sujeitos do assédio moral	31
2.7 Distinção com as figuras assemelhadas: o que não é assédio moral.....	33
2.8 Características do assédio moral nas empresas	36
2.9 Condutas do assediador.....	37
2.10 Prejuízos ao trabalhador, empresa e sociedade	40
3 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	43
3.1 Fundamentos Constitucionais	43

3.1.1 Dignidade da pessoa humana	43
3.1.2 Meio ambiente do trabalho sadio.....	48
3.1.3 Dano moral.....	51
3.2 Indenização pelo dano moral: Responsabilidade Civil.....	53
3.3 Ação de regresso	56
3.4 Prova do assédio moral e do dano	56
3.5 Quantificação do dano moral	58
3.6 Competência.....	59
3.7 Previsão legal trabalhista	61
3.7.1 Caracterização da rescisão indireta	61
3.7.2 Caracterização da justa causa	64
3.7.3 Previsão em acordos e convenções coletivas	67
3.8 Previsão na esfera penal	68
3.9 Previsão na esfera administrativa	70
CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objeto o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho.

Analisaremos o fenômeno do assédio moral, sob a ótica jurídico trabalhista e, por conseguinte, as suas conseqüências frente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Verificaremos qual a extensão punitivo e diferenciação do dano moral e do assédio nas relações de trabalho.

No Brasil, é recente a discussão da exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a humilhações, constrangimentos e situações vexatórias como responsáveis por danos psíquicos. No assédio moral, o seu emprego está em jogo. A pessoa tem um poder sobre você.

A reparação do dano moral transforma-se, então, na contrapartida do princípio da dignidade humana.

Os métodos de procedimentos a serem utilizados na pesquisa serão basicamente, o histórico, o comparativo, o prático e posicionamentos atuais de mestres, doutrinadores, jurisprudência e interessados no temas, que para o Brasil ainda é muito prematuro.

Nosso objetivo é realizar um estudo sobre a diferenciação entre o fenômeno do dano moral e o fenômeno do assédio moral, verificando a possibilidade de tipificação assédio moral, no Código penal.

Desenvolveremos o trabalho mediante pesquisa bibliográfica e documental no ramo de conhecimento do Direito do Trabalho, Direito Constitucional e Direito Penal, uma vez que nossas principais fontes de consulta serão a legislação e jurisprudência como fontes primárias e os livros e a internet como fontes secundárias.

Para tanto desenvolveremos o trabalho em 3 capítulos. No primeiro, analisaremos a lenta valorização do trabalho na história mundial e no Brasil à luz das constituições. No segundo capítulo, no contexto histórico buscaremos a conceituação e caracterização do tema proposto. No terceiro capítulo, analisaremos o tema proposto, sob a ótica constitucional, visando identificar como o assédio moral

nas relações de trabalho viola o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano. No quatro, com base na CLT e Código Penal, com fundamento na CF, procuramos identificar soluções para vítimas.

1 A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E O ASSÉDIO MORAL

1.1 A lenta valorização mundial do trabalho humano

Segundo o dicionário etimológico¹, o termo trabalho deriva do latim vulgar *tripaliare*, o termo que significa “martirizar com o *tripalium*” (instrumento de tortura composto de três paus).²

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da Criação, conforme se infere do livro Gênesis³, que narra a origem do mundo, mas aqui o trabalho não tem conotação de fadiga e o repouso não tem sentido de recuperação de esforços gastos; do mesmo livro Gênesis⁴, verifica-se que mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava, sendo o trabalho entendido como a continuação da obra criada por Deus.⁵

Com o pecado original⁶, a doutrina cristã destaca não o trabalho em si, mas a fadiga, o esforço penoso nele contido. O homem está, pois, condenado a trabalhar

1 BUENO, Silveira. Minidicionário da língua portuguesa. ed. ver. e atual. São Paulo: FTD, 2000. p. 334. - Etimologia, s.f. Parte da lingüística que estuda a origem e o significado das palavras.

2 CUNHA, Antonio Geraldo. Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1986, p. 779 In: Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do trabalho. São Paulo: LTr. P. 49.

3 BÍBLIA SAGRADA TRADUZIDA EM PORTUGUÊS POR JOÃO FERREIRA DE ALMEIDA. rev. e atual. no Brasil. 2. ed. São Paulo: Cultura Cristão, 1998.- Gen. 2:2: Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou [...]

4 BÍBLIA SAGRADA TRADUZIDA EM PORTUGUÊS POR JOÃO FERREIRA DE ALMEIDA. rev. e atual. no Brasil. 2. ed. São Paulo: Cultura Cristão, 1998. - Gen. 2:15: [...] o Senhor Deus Tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse [...]

5 BARROS, Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 49..

6 BÍBLIA SAGRADA TRADUZIDA EM PORTUGUÊS POR JOÃO FERREIRA DE ALMEIDA. rev. e atual. no Brasil. 2. ed. São Paulo: Cultura Cristão, 1998.Gen. 3: 17-19 Porque deste ouvido à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o sustento com trabalhos penosos, todos os dias da tua vida. Ela de produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerá a erva da terra. Comerás o pão com o suor do teu rosto até que voltes à terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó de hás de tornar.

para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho tem então um sentido reconstrutivo.⁷

Após o pecado original, o trabalho era concebido como “pena” à qual o ser humano estava condenado pelo pecado. Desta forma, o produto de um mundo imperfeito, o trabalho não era digno por si mesmo, embora representasse *um meio* de dignificação.⁸

Na antigüidade greco-romana, a palavra trabalho carregava a conotação de fardo, pena, enquanto a virtude humana estava atrelada à noção de ócio.⁹

Na idade média, as seitas heréticas partem do pressuposto de que o prover a subsistência com o próprio trabalho assegura a independência, mas recomendam que seja repellido todo o esforço além do necessário.¹⁰

Conforme Carmen Camino:

A fragmentação do Império Romano, a partir do ano 476 a.C., implicou alterações significativas nas relações de trabalho. Emergiram como instituições de grande poder a Igreja, o feudalismo, e as corporações de ofício.¹¹

A servidão da gleba foi o regime de trabalho consagrado nos feudos. Os servos não eram livres, mas diferenciavam dos escravos por não serem simples

7 BARROS, Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 50.

8 DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: LTr, 2002. p. 18. (grifo do autor).

9 DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: LTr, 2002. p. 17.

10 BARROS, Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 50.

11 CAMINO, Carmen. Direito Individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 26.

objetos de direito, contudo, aproximavam-se muito da condição de escravos, ao serem objeto de cessão.¹²

Para Domingos Zainaghi:

Num terceiro momento, aparece uma forma de trabalho denominada corporações de ofício, uma forma de trabalho com alto grau de exploração. Nesse ponto, o homem deixa o campo para instalar-se nas áreas urbanas em torno dos castelos.¹³

A partir da Revolução Francesa (1789), com a sedimentação do lema revolucionário *Igualdade, Liberdade e Fraternidade*, o trabalho afirmou-se como uma instituição própria de pessoas livres, consagrando o trabalho com atividade livremente prestada.¹⁴

Já na Revolução Industrial, o sistema de produção manufatureira foi profundamente modificado, eis que a máquina a vapor potencializou o esforço humano, introduzindo a linha de montagem e a produção em larga escala, e os frutos da produção passam a ser divididos entre os empresários, proprietários das máquinas e o operário que as operava, ou seja, é a divisão entre o capital e o trabalho.¹⁵

12 CAMINO, Carmen. Direito Individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 26-27.

13 ZAINAGHI, Domingos Sávio. Curso de legislação social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 19.

14 DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: LTr, 2002. p. 20. grifo do autor

15 MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 13. ed. ver., atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 4.

Nesse período, nasceu o direito ao trabalho, porém, “este direito desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica”.¹⁶

Para Ricardo Antunes, com a era capitalista, o trabalho é degradado, tornando-se estranho¹⁷ ao trabalhador, no sentido de que o homem se converte em um simples meio para outro homem.¹⁸

A igreja católica, a partir da Encíclica *Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII, vem periodicamente demonstrando sua preocupação com o problema trabalhista, sendo os mais importantes documentos além do de 1891, as Encíclicas *Quadragesimo Anno* (1931 de Pio XI, *Mater et Magistra* (1961) de João XXII, *Octagesima Adveniens* (1971) de Paulo VI, *Laborem Exercens* (1981) e *Centesimus Annus* (1991) de João Paulo II.¹⁹

Os documentos do magistério da Igreja, desde a *Rerum Novarum*, sempre serviram de norte para sucessivas constituições dos mais diversos países, nutrindo a parte social dessas Cartas Políticas no que diz respeito aos direitos básicos do trabalhador, em face da dignidade da pessoa humana.²⁰

16 BOBBIO, Norberto: A era dos direitos. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992. p. 45.

17 Ricardo Antunes utiliza a expressão estranhamento em substituição à expressão alienação. In: Dorneles, Leandro do Amaral D. de. A transformação do Direito do Trabalho. nota 14.

18 ANTUNES, RICARDO. Adeus ao trabalho? – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, 4. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1997. p.124. in: Dorneles, Leandro do Amaral D. de. A transformação do Direito do Trabalho. p. 20-21.

19 ZAINAGHI, Domingos Sávio, Curso de legislação social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 20.

20 MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 13. ed. ver., atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 7.

No novo modo capitalista de organizar a sociedade, era necessário aliar o capital à força de trabalho, eis que o trabalho adquiriu um sentido muito maior que apenas garantir a sobrevivência do trabalhador e sua família, transformou-se em necessidade social, em um direito e, também, um dever, diante do papel que passou a desempenhar na sociedade.²¹

A nova visão da política do trabalho acabou por criar a necessidade de legislação. Nesse sentido, após a assinatura do Tratado de Versalhes²², a Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919, foi a primeira a inserir um capítulo especial sobre a ordem econômica e social, e posteriormente, as constituições foram incorporando a nova ordem social em todo o mundo, onde as legislações começaram a disciplinar medidas protetivas ao trabalhador, visando seu bem-estar, saúde física e mental.²³

1.2 A evolução à luz das constituições brasileiras

No Brasil, desde o descobrimento em 1500, até a abolição da escravatura em 1888, o regime de trabalho adotado foi basicamente o escravo, no qual índios e negros eram vistos como bens e não como seres humanos e não detinham personalidade jurídica nem quais direitos.²⁴

21 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 26.

22 ZAINAGHI, Domingos Sávio. Curso de legislação social, 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 21. - Em 1919, através do Tratado de Versalhes, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

23 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 26.

24 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 27.

A Constituição do Império em 1824, limita-se a assegurar a liberdade de trabalho, em seu art. 179 estabelece a liberdade de qualquer gênero de trabalho, desde que não afronte-se os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos, assim como aboliu as corporações de ofício.²⁵

A primeira Constituição Republicana de 1891 garantiu o livre exercício de qualquer profissão “moral, intelectual ou industrial”.²⁶

O movimento de outubro de 1930, foi base para a área da chamada questão social.²⁷

A Constituição de 1934 incorporou essa preocupação numa abordagem social-democrata.²⁸

Em 1937, já sob a vigência do Estado Novo, a Constituição outorgada neste ano amplia os direitos dos trabalhadores, mas com grande intervenção estatal, “o trabalho passa a ser um dever social²⁹”.³⁰

Em 1967, a Constituição, fruto do golpe militar de 1964, estabelecia a valorização do trabalho humano como condição da dignidade humana, consoante

25 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 65 a 66.

26 CAMINO, Carmen. Direito Individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 26.

27 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2003. p. 110.

28 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 28.

29 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 28.

30 ZAINAGHI, Domingos Sávio. Curso de legislação social, 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 21.

um dos dispositivos que proibia a diferença salarial e a estipulação de critérios de admissão conforme sexo, cor e estado civil.³¹

Foi com a Constituição de 1988, que a valorização do trabalho humano, uma das conseqüências da dignidade da pessoa humana, passou a ser fundamento da ordem econômica, conforme mencionado no *caput* do art. 170^{32 33}.

Eros Roberto Grau, comentando a Constituição de 1988, assevera que ser o valor social do trabalho, fundamento da República Federativa do Brasil significa que ele é um verdadeiro pilar, assegurando a todos uma existência digna. Resulta que a valorização do trabalho humano confere ao trabalhado e aos trabalhadores tratamento peculiar, na medida em que numa sociedade capitalista moderna, o trabalho passa a receber proteção não meramente caridosa, porém politicamente racional.³⁴

31 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 29.

32 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988; Editora Saraiva; 31. ed. São Paulo: Saraiva; 2003

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, [...]

33 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 29.

34 GRAU, Eros Robert. A ordem econômica na Constituição de 1988: Interpretação e crítica, 8ª. ed., ver. Atual., São Paulo: Malheiros Editores, 2003, p. 178 – 181. In.: Hádassa Dolores Bonilha Ferreira. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 29.

1.3 Globalização da economia – influência nas relações de trabalho

Antes de verificar a influência da globalização da economia nas relações de trabalho, é necessário verificar em linhas gerais a grande mudança ocorrida em razão da Revolução Industrial.

A doutrina que inaugurou a estrutura da organização de trabalho em linhas de montagem, denominada *taylorismo* e *fordismo*, foi o primeiro passo para as grandes mudanças. Com o implemento de novas tecnologias, foi possível desenvolver uma teoria de organização baseada na divisão do trabalho mediante linhas de produção.³⁵

Quanto à utilização simultânea dos fenômenos, Leandro do Amaral Dorneles, assevera que embora distintos, *fordismo* e *taylorismo*, marcam conjuntamente o paradigma de estruturação produtiva do início do século XX até os anos 70, aproximadamente. São estratégias com um fim semelhante, ou seja, a otimização do processo produtivo, voltado para a produção em massa, e, por isso, são referidos simultaneamente e utilizados, não raro indistintamente.³⁶

O surgimento de novas tecnologias possibilitou que seus possuidores, principalmente o Japão, lançassem o *toyotismo*, modelo de organização do trabalho, baseado na articulação do trabalho em equipe, no qual o perfil de trabalhador

35 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 32.

36 DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: LTr, 2002. p. 97.

desejado era aquele capaz de trabalhar em equipe e assimilar facilmente as novas tecnologias, detentos de conhecimento técnico, sendo competitivo e flexível. Estava inaugurada a era da técnica, competitividade e da flexibilidade.³⁷

O falso processo de cooperação e comunhão acarreta em um processo de perda de identidade da classe trabalhadora, pois aparentemente, “apaga” o outro da relação interpessoal.³⁸

A globalização, com a utilização de quaisquer que sejam os meios para obter o fim colimado, isto é: competir e se possível, vencer. Mata a noção de solidariedade e o caminho fica propício ao fim da ética e também da política.³⁹

O Prof^o Eugênio Fachini Neto, citando Ralph Danhrendorf⁴⁰, concluiu que a globalização econômica efetivamente acaba por minar fortemente a soberania política de uma nação, pois os Estados nacionais perderam boa parte de seu poder de regulamentação independente. Trata-se dos “marginalizados sociais”.⁴¹

A reestruturação ou a globalização por si só não alavanca o assédio moral, entretanto, a gestão da organização tem um peso muito grande para que a violência não se propague nos seus quadros, vez que “as empresas são complacentes em

37 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 32.

38 COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 174. grifo do autor

39 SANTOS, Milton. Por uma outra globalização: do pensamento única à consciência universal. 2ª ed. Rio de Janeiro: Record. P.66. In: Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 71.

40 DANHRENDORF, Ralph. Economic opportunity, civil society, and political liberty (trd. It: Quadrare il cerchio. Benessere economico, coesione sociale e libertà politica). In: Fachini Neto, Eugênio. Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 24.

41 FACHINI NETO, Eugênio. Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 24. grifo do autor

relação aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucros e não dar motivos a um excesso de revolta“.⁴²

42 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. p. 101. In: Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 73.

2. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

2.1 Breve histórico

Margarida Barreto, expõe “o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho”.⁴³

As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral iniciaram no ramo da Biologia, antes de serem desenvolvidas na esfera das relações humanas, Com os estudos do etologista⁴⁴ Konrad Lorenz, o qual analisou a conduta de determinados animais de pequeno porte físico quando confrontados com invasões de território por outros animais, especialmente um animal maior, revelaram um comportamento agressivo com intimidações do grupo para expulsar o invasor solitário, isto chamou sua atenção, e este comportamento o biólogo chamou *mobbing*⁴⁵, termo inglês que traduz a idéia de turba ou multidão.⁴⁶

Mais tarde, na década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann realizando uma pesquisa, analisou um grupo de crianças no ambiente escolar. Curiosamente, os resultados da pesquisa foram muitos parecidos com a primeira

43 BARRETO, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em: 24 mar. 2006.

44 DICIONÁRIO AURÉLIO BÁSICO DA LÍNGUA PORTUGUESA, Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira. 1995 - Etologia é um ramo da Biologia que tem por objeto o estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente.

45 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relações de Emprego. p. 38. Do ponto de vista etimológico, a palavra tem origem no verbo inglês to mob que indica as ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do substantivo derivado mob que significa multidão em tumulto, quantidades de pessoa desordenadas, logo, a expressão mobbing está associada à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho.

46 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 38. grifo do autor

pesquisa, eis que as crianças demonstraram a mesma tendência dos animais, a partir do momento que outra criança “invadisse” seu espaço. Esta foi então a pesquisa pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas. Deste então, muitas outras surgiram e trabalhos começaram a ser publicados, em especial relacionados à psicologia infantil.⁴⁷

Na década de 80, então vinte anos mais tarde, o psicólogo alemão Heinz Leymann, analisando o ambiente de trabalho descobriu o mesmo comportamento identificado nas pesquisas anteriores, mas, segundo o psicólogo, no ambiente de trabalho a violência física raramente é usada no assédio moral, sendo marcado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima.⁴⁸

Em 1998, na França a psicóloga, psiquiatra e psicoterapeuta de família, Marie-France Hirigoyen, publicou um livro sob o título *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, ed. Syros, onde a autora constata que o assédio moral não se restringe a casos pontuais, e sim a um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado (discussão ou atrito) que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização.⁴⁹

O livro lançado pela psicanalista e vitimologista⁵⁰ francesa reacendeu a discussão acerca do assédio moral na esfera jurídica. Desde então o tema foi

47 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p 38 a 39. grifo do autor.

48 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 39.

49 Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 20 e 21.

50 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. p. 40. nota 38. - A vitimologia é, hoje, uma disciplina autônoma dada em alguns países nos cursos de nível universitário nos ramos da Psicologia e de Direito. Já fez parte do conteúdo da cadeira de Direito inserida na disciplina denominada Criminologia. O objetivo desta ciência consiste em analisar as razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimização, as conseqüências a que induzem e os direitos que podem pretender.

ganhando proporções internacionais, sendo que a França, Suécia, Noruega, Austrália, Itália demais Estados, tanto na Europa como fora dela, passaram a produzir leis visando a coibir o assédio moral nas relações de trabalho. Houve uma maior conscientização dos trabalhadores, muito disto resultante da ação dos sindicatos.⁵¹

2.2 Denominação no estrangeiro

Na Itália, a denominação adotada é *mobbing*, como sinônimo de violência silenciosa, acontecida na esfera psíquica do outro.⁵²

Em Portugal, Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral”, utilizando uma ou outra denominação.⁵³

Na França, o fenômeno é conhecido como *harcèlement moral*, sendo associado à perversidade ou perversão moral, não se confundindo com patologia mental.⁵⁴

Na Espanha, são empregados os termos *acoso moral e mobbing*, para definir o terror psicológico no trabalho.⁵⁵

51 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 40.

52 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 39.

53 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 153.

54 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 39

55 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 151.

Na Inglaterra, recebe a denominação de *bullying – bullying at work place*, com origem no termo *bully* como substantivo, significa mandão, pessoa prepotente; como verbo, intimidar, aterrorizar; Com o termo *bullyng* vêm indicados vários tipos de condutas agressivas e vexatórias como a discriminação e o assédio moral e sexual⁵⁶.

Nos Estados Unidos, também é conhecido como *harassment*, tendo como significado ataques constantes e repetitivos que visam atormentar e provocar a vítima. A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, chama a atenção para uma outra forma específica de assédio moral, denominada *whistle-blowing*, direcionada para quem costuma expor os setores que não funcionam satisfatoriamente em uma empresa, ou seja, “aqueles que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema sofrem, evidentemente, represálias de parte do próprio sistema. [...] destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo”.⁵⁷

No Japão, o assédio moral é conhecido como *ljime*, que significa a prática da violência moral em todos os setores da vida da pessoa, ou seja, na escola, família, ambiente de trabalho etc.⁵⁸

56 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 157.

57 HIRIGOYEN, Marie-France. Redefinido o assédio moral. p. 80. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 56-57 grifo do autor

58 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 39.

2.3 Conceito

Não existe previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico, entretanto, a fim identificar o fenômeno e estudar as suas conseqüências jurídicas, busca-se a conceituação introduzida por Marie-France Hirigoyen, na área da psicologia do trabalho, sendo indispensável ao direito na construção de um conceito jurídico.⁵⁹

Marie-France Hirigoyen, assim conceitua assédio moral no trabalho como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”.⁶⁰

A maioria das jurisprudências faz expressa remissão ao conceito da psicóloga francesa:

ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. **Segundo a autora Marie-France Hirigoyen**, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo

59 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 36.

60 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 17. In: Alkimin, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p..36.

abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional.⁶¹

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. Hipótese em que a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. O dano moral decorre do fato em si (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de prova da lesão extrapatrimonial, porquanto impossível ingressar na psique da vítima. Responsabilidade da reclamada que subsiste, mesmo na hipótese de ter o assédio moral natureza horizontal. Inteligência dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 do CC/2002. Recurso ao qual se nega provimento no tópico.

[...]

Nas palavras de Marie-France Hirigoyen, o assédio moral corresponde a "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (apud, Cláudio Armando Couce de Menezes. *Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos*, in *Revista Justiça do Trabalho*, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16). O assédio moral caracteriza-se pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais. Conforme Cláudio Armando Couce de Menezes, "a preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação" (op. cit., p. 17)...⁶²

EMENTA: DO ASSÉDIO MORAL E INJUSTA DESPEDIDA. Hipótese em que não havia impedimento contratual ou legal para a despedida sem justa causa. Também não se tem como configurado o alegado assédio moral. A prova testemunhal aponta para a total ausência de afinidades entre a coordenadora e a reclamante, porém não a define como causa específica da rescisão contratual, tampouco há comprovação de que a reclamante tenha tido dificuldades maiores que aquelas inerentes à execução do contrato de trabalho em que a relação caracteriza-se pela subordinação do empregado. Provimento negado.

[...]

Os episódios narrados pela reclamante, em tese, podem se adequar perfeitamente à hipótese de assédio moral - fato social há muito conhecido, novo apenas enquanto fenômeno juslaboralista - que **Marie-France Hirigoyen**, em "*Assédio Moral: violência perversa no cotidiano*", assim conceitua: "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por

61 MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região – Primeira Turma). Acórdão n. 01301/2003. Recurso Ordinário n. 01301-2003-011-03-00-9. Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena. 16 ago. 2004. DJMG 20 ago. P. 07. Jurisprudência Mineira, Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em 24 março. 2006

62 RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região - Quarta Turma). Recurso Ordinário n. 00869-2003-511-04-00-8. Rel. Maria Beatriz Condessa Ferreira. 27 de outubro de 2005. Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 21 nov. 2005. Jurisprudência Gaúcha, Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/Acesso> em 24 mar. 2006.

comportamentos, palavras, atos, gesto, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, põe em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" e, no conceito de **Margarida Barreto**, em "Uma Jornada de Humilhações", é caracterizado pela "exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego" (www.assediomoral.org.br). Uma das características do assédio moral é que visa justamente a conduzir a vítima à demissão. Segundo Marie-France "a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, freqüentemente por longo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho". Essa análise é, contudo, apenas no plano em abstrato.⁶³

Dr^a Margarida Barreto define⁶⁴ o assédio moral no trabalho como “a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.”⁶⁵

Para a mesma autora, humilhação “é o sentimento de ser ofendido, menosprezado rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro”. “É

63 RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região- Oitava Turma). Acórdão Recurso Ordinário n. 00862-2004-662-04-00-8. Rel. Ana Luiza Heineck Kruse 09 de março de 2006. Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 23 mar. 2006. Jurisprudência Gaúcha. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br>. Acesso em 24 março. 2006

64 Esta definição também é utilizada pela jurisprudência como se pode observar pelo acórdão transcrito – nota 77

65 Barreto, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP, Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em 24 mar. 2006.

sentir-se um ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva”.⁶⁶

O assédio moral⁶⁷, também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, com clara intenção discriminatória e persecuidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.⁶⁸

Maria Aparecida Alkimin, com base no Dicionário Aurélio e no segundo livro pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, justifica a utilização do termo assédio moral:

[...] a expressão assédio deriva do verbo *assediar* que significa “perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar (...)”, ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o *ser e dever-ser*, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo.

Conforme Hádassa Ferreira:

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, constituindo em humilhações verbais, psicológicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.⁶⁹

66 BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003. p. 188.

67 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 36.

68 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 36 e 37

69 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 49.

Para Márcia Novaes Guedes, o assédio moral ou *mobbing* como ela denomina significa:

[...] todos os atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.⁷⁰

2.4 Estudos sobre o assédio moral nas organizações no Brasil

Os estudos sobre os maus-tratos aplicados aos indivíduos no local de trabalho não são algo recente.⁷¹

O tema no Brasil, passou a ter maior divulgação com a apresentação da dissertação de mestrado da Dr^a Margarida Barreto⁷², defendida em maio de 2000 e publicada pelo Departamento de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP), denominada Uma jornada de humilhações, tendo como material básico as pesquisas desenvolvidas por Marie-France Hirigoyen⁷³

A comunicação entre as duas pesquisadoras, culminou com o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado em São Paulo, no dia 30

70 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 32

71 AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTR, 2005. p. 21

72 BARRETO, Margarida. Ginecologista e médica do trabalho (CREMESP 15713); mestre em Psicologia Social (PUC-SP) com a tese "Uma Jornada de Humilhações" (baseada em 2072 entrevistas de homens e mulheres de 97 empresas industriais paulistas); graduada em Medicina pela FMSP-BA. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/info/quemsomos.php/>. Acesso em 24 mar. 2006.

73 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 41

de abril de 2002, o qual aqueceu a discussão e chamou a atenção de parlamentares e sindicatos de diversas categorias, que agora, já manifestam maior entendimento sobre o assunto.⁷⁴

2.5 Denominação no Brasil

No Brasil, pudemos constatar, através da presente pesquisa que não há uma denominação específica, eis que encontramos humilhação no trabalho⁷⁵, violência moral⁷⁶, assédio psicológico⁷⁷, violência psicológica⁷⁸, terror ou terrorismo psicológico no Trabalho⁷⁹, perversão moral⁸⁰, tirania nas relações de trabalho⁸¹, abusos morais⁸² entre outros, mas a mais aceita nos pareceu é assédio moral.

74 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 41

75 BARRETO, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP. Disponível em: www.assediomoral.org. Acesso em: 20 mar. 2006

76 BARRETO, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP. Disponível em: www.assediomoral.org. Acesso em: 20 mar. 2006

77 Revista Consultor Jurídico, 19 de maio de 2003, Disponível em <http://conjur.estadao.com.br/static/text/26718,1>. Sem indicação de autor. Acesso em 20 mar. 2006

78 WWW.ASSEDIOMORAL.ORG/SITE/BIBLIO/PORTUGUES.PHP. Acesso em 20 mar. 2006

79 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003

80 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 22

81 WWW.ASSEDIOMORAL.ORG/SITE/BIBLIO/PORTUGUES.PHP

82 COUTINHO, Aldacy Rachid. Autonomia Priva: em busca da defesa dos direitos fundamentas dos trabalhadores. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p.173

2.6 Sujeitos do assédio moral

As figuras do empregado e empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agressor em relação ao assédio moral. Isto porque, conforme o caso concreto as posições podem ser alteradas.⁸³

O agressor freqüentemente é, mas não necessariamente, o chefe; posto que o assédio moral pode provir do comando hierárquico (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal), da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão (descendente), ou caso raro, quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior e sim nas mãos do subalterno (ascendente). Mas quem detém o poder pode mais facilmente abusar dele, sobretudo quando se trata de chefes considerados medíocres profissionalmente, com baixa auto-estima e, conseqüentemente, necessidade de ser admirado e destacado.⁸⁴

As pessoas mais susceptíveis de se tornarem vítimas do assédio moral são aqueles empregados que apresentam algumas diferenças com respeito aos padrões estabelecidos, assim como pessoas "atípicas", "excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais", aliadas a grupos divergentes da administração, "improdutivas" ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde tornam-se o alvo das perseguições por assédio moral.⁸⁵

83 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 50

84 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.,p. 29

85 AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 29.

Maria Aparecida Alkimin, classifica em ativo e passivo os sujeitos, podendo ser o sujeito ativo (assediador) o empregador ou qualquer superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) pode ser o empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado.⁸⁶

Para Márcia Novaes Guedes, o agressor, a vítima e os espectadores são os sujeitos no terror psicológico no trabalho.⁸⁷

Para Márcia Novaes Guedes, o assédio moral no trabalho além da modalidade vertical (empregadores e chefes contra subordinados), pode se verificar na modalidade horizontal (colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico), como também de modo ascendente - é o *mobbing* de baixo para cima (subordinados que se amotinam e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do trabalho deste). Não obstante a raridade dessas modalidades, elas são tão cruéis quanto a vertical e produzem danos à integridade física, psíquica e moral das vítimas igualmente graves.⁸⁸

Quanto às espécies, Maria Aparecida Alkimin, classifica o assédio moral em vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao

86 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p.41.

87 GUEDES, Márcia Novaes - juíza substituta da Bahia. Concurso de Monografias da Amatra II. Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. São Paulo, agosto de 2003. Disponível em: http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php. Acesso em: 24 mar. 2006.

88 WWW.ASSEDIOMORAL.ORG/SITE/BIBLIO/MD_01.PHP. Acesso em: 24 mar. 2006.

colega de serviço); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico).⁸⁹

2.7 Distinção com as figuras assemelhadas: o que não é assédio moral

Algumas figuras podem ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas quando analisadas isoladamente podem não ser interpretadas como tal.⁹⁰

Para Heinz Leymann, o estresse é um estado biológico, e no local de trabalho, pode decorrer das más condições de trabalho, tanto psicológicas como sociais, resultando em uma reação biológica, não necessariamente assédio moral.⁹¹

O stresse, visto isoladamente, independente da ação de outras pessoas, pode ser resumido em um grande cansaço, se resultar das sobrecargas ou más condições de trabalho, mas a linha que separa o evento stresse do assédio moral é muito tênue.⁹²

89 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 61.

90 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p.58-59.

91 WWW.LEYMANN.SE;ENGLISH/FRAME.HTML, The Mobbing Encyclopaedia . tópico 11.310e: Texto original: In the context of this theory, the logical conclusion is that, for example, very poor psychosocial conditions at workplaces may result in biological stress reactions, measurable by the adrenaline production in the body. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p.59.

92 HIRIGOYEN, Marie-France. Redefinindo o Assédio Moral, p. 19 a 21. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 59

O conflito pode evitar o assédio moral, uma vez que no primeiro as recriminações são abertas, diferentemente do último, onde as origens do conflito são veladas e até mesmo negadas, dificultando uma solução.⁹³

O conflito entre os indivíduos, sem a extensão de violência para uma das partes, situa-se num patamar de normalidade e equilíbrio, sem a presença da perversidade entre os indivíduos. É, a princípio, algo construtivo porque existe a comunicação simétrica entre as partes, as vozes são ouvidas, as palavras são ditas, há uma igualdade teórica entre as partes em busca de identidade, pelo convencimento da palavra e com o uso da comunicação⁹⁴

No que tange a gestão por injúrias, a psicóloga francesa denomina como um “tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os, com total falta de respeito”.⁹⁵

As agressões pontuais, entendidas como aquelas que não continuam no tempo, consistindo em um caso isolado que não se repete, não pode ser confundido com o assédio moral.⁹⁶

93 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 24-27. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p.. 59

94 Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 25.

95 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 28

96 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 34. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 61. 60.

As más condições de trabalho, assim como: pouco espaço, má iluminação, material de trabalho escasso não podem ser interpretados como assédio moral, a não ser que somente um empregado seja submetido a tais condições.⁹⁷

As imposições profissionais, como transferências, mudanças de função, previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliações de trabalho, não consistem em assédio moral.⁹⁸

As falsas alegações de assédio moral, referidas por pessoas que tendem a se colocar em “posições vitimárias”, podem ocorrer, também em razão de paranóia do empregado, comum em casos de mania de perseguição, ou até mesmo de má intenção.⁹⁹

As situações descritas, são figuras assemelhadas, e por não conterem os elementos e características do assédio moral, não podem com este ser confundidas.¹⁰⁰

97 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 34. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 60.

98 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 34. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 61.

99 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 34. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 61.

100 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 61.

2.8 Características do assédio moral nas empresas

O assédio moral nas empresas tem origem no abuso de poder, entendido como política de gestão.¹⁰¹

A recusa em aceitar alguém ou algum traço diferente de sua personalidade é uma das características trazidas pela pesquisadora Hirigoyen.¹⁰²

Existe uma linha muito tênue entre a discriminação e o assédio moral, por isso, da primeira poderá surgir o segundo que é mais insidioso, sutil e velado, inclusive como forma de evitar qualquer tipo de punição.¹⁰³

Os próprios prepostos da empresa estimulam a rivalidade¹⁰⁴, sendo uma cínica alavanca utilizada pela empresa, para se livrar de alguém incômodo; as pessoas são jogadas umas contra as outras, até que uma delas peças as contas.¹⁰⁵

Disputas entre jovens e os mais velhos, inexperientes e experientes, estudados e autodidatas, são fomentadas pela própria empresa.¹⁰⁶

101 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 63. Citando as características identificadas pela pesquisadora Francesa Marie-France Hirigoyen

102 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 34. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 63.

103 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.. p. 63.

104 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 63.

105 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.. p. 41.

106 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 63.

Outra característica do assédio moral é a exploração do medo dos trabalhadores diante do temor do desemprego.¹⁰⁷

A moderna organização de trabalho incentiva muitas empresas a instalarem um processo de terrorismo sobre seus empregados, gerando um processo de total desconfiança. É necessário atacar para não ser atacado, uma “guerra” de todos contra todos.¹⁰⁸

2.9 Condutas do assediador

Heinz Leymann resumiu em cinco as quarenta e cinco diferentes condutas identificadas em sua pesquisa, as quais em linhas gerais são os mesmos procedimentos elaborados por Hirigoyen.¹⁰⁹

O que é mais grave é que tais instrumentos de destruição psicológica foram utilizados pelos nazistas nos campos de concentração durante a 2ª Guerra Mundial.¹¹⁰

107 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 34. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 63.

108 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 63.

109 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 64.

110 DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Tradução de Luiz Alberto Monjardim, 4ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001. Original: Souffrance em France: la banalisation de l'injustice sociale. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 62.

Recusa na comunicação; esta conduta visa desarmar a vítima, uma vez cortado o diálogo, ela ficará sem respostas sobre a origem do tratamento, que recebe.¹¹¹

A comunicação perversa, como menciona Hirigoyen, objetiva *impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir*. A recusa em dialogar com a vítima é uma forma de dizer sem palavras o quanto ela não interessa mais à empresa.¹¹²

Quando o assédio moral provém do superior hierárquico (assédio descendente), a prática mais comum é o isolamento, evidenciado por privar a vítima de informações úteis, não comunicar sobre reuniões, ou ainda, deixar o empregado ocioso, não lhe passando serviços. Há um tal envolvimento dos colegas que estes acabam endossando o comportamento do agressor; talvez por medo ou mesmo por conivência (assédio horizontal)¹¹³.

Desqualificar e desacreditar a vítima, no que se refere a estas condutas, Margarida Barreto, assevera que o assédio moral pode ser revelado por atos e comportamentos agressivos, realizados, freqüentemente, por um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, desestabilizando-as emocionalmente e moralmente, tornando o

111 WWW.LEYMANN.SE;ENGLISH/FRAME.HTML, The Mobbing Encyclopaedia . tópico 11.2.210e: Identification of mobbing activities. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 64. grifo do autor

112 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitzter, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 76 e 113. In: Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 64 e 65 grifo do autor

113 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 65.

ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando a desistir do emprego.¹¹⁴

A pesquisadora francesa Hirigoyen, exemplifica as condutas:

Utilizam-se insinuações desdenhosas para desqualificá-la. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros ...). E desacreditada diante de colegas, superiores e subordinados, rumores são espalhados a seus respeito, problemas psicológicos são atribuídos a pessoa, zombaria de deficiências físicas ou de seu aspecto, críticas de sua vida privada, zombaria de origem ou nacionalidade, implicância com religião ou convicção política, tarefas humilhantes são atribuídas, e injúrias com termos obscenos e degradantes”.¹¹⁵

Degradação das condições de trabalho; esta conduta caracteriza-se pela sonegação de informações ou de material e até mesmo, de condições físicas para o desenvolvimento do trabalho, cuja finalidade é atribuir à vítima incompetência, eis que não realizará o serviço com qualidade nem no prazo adequado. Esta situação poderá durar até que a vítima peça demissão ou em não ocorrendo é uma “justificativa” para a despedida.¹¹⁶

Como uma atitude extremada, o assédio moral, pode chegar à *violência verbal, física ou sexual*. A violência física geralmente é a última conduta do agressor, quando o assédio moral já é visivelmente percebido por todos.¹¹⁷

114 BARRETO, Margarida M.S. “Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho”. in: Jornal da Rede Feminina de Saúde, n. 25. Disponível em <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/jr25-margarida.html>. Acesso em 24 de março de 2006

115 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.. 66

116 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 66

117 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 67 grifo do autor

Destaca-se como violência direta as ameaças de violência física, agressões físicas mesmo que de leve, empurrões, portas que são fechadas na cara, falar com a vítima aos gritos, invasão da vida privada com ligações telefônicas ou cartas, seguir pela rua, espionada diante do domicílio, estragos no automóvel, assediada ou agredida sexualmente com gestos ou proposta, assim como problemas de saúde não são considerados.¹¹⁸

2.10 Prejuízos ao trabalhador, empresa e sociedade

A Dr^a Margarida Barreto refere pesquisa da Organização Mundial da Saúde (OIT), dando conta que:

[...] a violência moral no trabalho é um fenômeno internacional [...]. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.¹¹⁹

O Empregado assediado é prejudicado em sua saúde psíquica e física, causando uma ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa. A baixa estima pessoal e profissional tende a se agravar quando a vítima romper com a organização do trabalho e ficar desempregada, pois o dano à saúde

118 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.. 109. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 67.

119 BARRETO, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>

mental e física conduz ao trauma, que por sua vez, leva a insegurança, prejudicando a vítima numa nova colocação no mercado de trabalho. A produtividade também é afetada, seja pela queda na quantidade ou qualidade, ou ainda temendo o desemprego ou como fuga da situação degradante; suporta a dor em silêncio e se dedica intensamente às atividades laborativas, ficando vulnerável a adquirir o stress de sobrecarga, também conhecido como *burnout*¹²⁰, doença psicossomática, fruto do desgaste físico e mental pela sobrecarga de trabalho que gera depressão, afetando a produtividade.¹²¹

O assédio moral gera prejuízos econômicos para a empresa, afetando diretamente a produtividade e lucratividade pelo absenteísmo¹²² e rotatividade de mão-de-obra, acrescido o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral material.¹²³

A sociedade também é atingida pelo assédio moral no trabalho, na medida que as vítimas passem a receber benefícios previdenciários temporários ou permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, com isto, sobrecarregando a Previdência Social.¹²⁴

120 WWW.PSIQWEB.MED.BR. PsiqWeb Psiquiatria Geral. Internet, última revisão, 2002 - Disponível em: <http://www.psiqweb.med.br/cursos/stress4.html>
Acesso em: 24 de março de 2006.

Síndrome de Burnout. O termo Burnout é uma composição de burn=queima e out=exterior, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço. Definida como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto, excessivo e estressante com o trabalho, essa doença faz com que a pessoa perca a maior parte do interesse em sua relação com o trabalho, de forma que as coisas deixam de ter importância e qualquer esforço pessoal passa a parecer inútil. Fonte: Ballone GJ.

121 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p 85 - 88

122 BUENO, Silveira. Minidicionário da língua portuguesa. Ed. ver. e atual. São Paulo: FTD, 2000 - Absentismo, s.m. Abstenção do exercício do voto. Var. de absentismo. Absentismo, s.m. Sistema de exploração agrícola em que há um feitor intermediário entre o lavrador e o proprietário ausente; (p. ext.) há de não comparecer, de estar ausente.

123 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 101

124 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 70 - 71

O assédio moral também abrange relevância jurídica sob a ótica previdenciária, já que produz efeitos imediatos e diretos sobre a saúde mental e física do trabalhador gerando doenças que minam a saúde do trabalhador e o excluem involuntariamente¹²⁵, do ambiente de trabalho.¹²⁶

125 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 89.

Em agosto de 1996, a Justiça Francesa reconheceu como acidente de trabalho a tentativa de suicídio de uma faxineira de um estabelecimento de ensino que, depois de reiteradas condutas assediadas de seu chefe, pulou da janela do terceiro andar do estabelecimento, ficando paraplégica. Foi reconhecida a tentativa de suicídio como assédio moral, posto que foi estabelecido um nexo causal entre a conduta assediante e o ato de desespero da vítima que teve sua identidade e dignidade lesadas no ambiente de trabalho, e, em razão disso, ficou a mesma habilitada a receber o seguro social. Hirigoyen, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. P. 344.

126 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 89.

3. O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

3.1. Fundamentos constitucionais

A partir da esquematização do texto constitucional, pode-se notar que o constituinte de 1988, valorizou o ser humano, na medida que põe os Direitos e Garantias Fundamentais antes da Organização do Estado. Percebe-se claramente “o seu desejo de mudar o eixo de prioridade: do Estado para o homem”.¹²⁷

Pode-se afirmar que o “assédio moral desvaloriza o trabalho, retira dele toda a sua dignidade”¹²⁸, em visível afronta ao ordenamento jurídico vigente, tanto interno como externo.

3.1.1 Dignidade da pessoa humana

Inicialmente, ressaltamos que grande parte deste capítulo foi baseado nos ensinamentos do prof^o Ingo Wolfgang Sartet¹²⁹.

Diz o ilustre professor:

[...] a idéia de valor intrínseco da pessoa humana deita raízes já no pensamento clássico e no ideário cristão [...], tanto no Antigo quanto no

127 LIMA, Francisco Meton Marques de. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 39

128 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 88

129 SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 29 a 37.

Novo Testamento podemos encontrar referências no sentido de que o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus, premissa da qual o cristianismo extraiu a consequência [...] de que o ser humano – e não apenas os cristãos – é dotado de um valor próprio e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento.¹³⁰

Não encontraremos na Bíblia um conceito de dignidade, mas uma concepção do ser humano que até hoje tem servido como pressuposto espiritual para o reconhecimento e construção de um conceito e de uma garantia jurídico-constitucional da dignidade da pessoa.¹³¹

Uma conceituação clara do que seja dignidade, se revela no mínimo difícil, inclusive para efeitos de definição do seu âmbito de proteção como norma jurídica fundamental.¹³²

Contudo, é no pensamento de Kant que a doutrina jurídica mais expressiva, nacional e estrangeira, ainda hoje parece estar identificando as bases de uma fundamentação e, de certa forma, de uma conceituação da dignidade da pessoa humana.¹³³

Ao ordenamento jurídico, não cumpre determinar conteúdo, características, ou avaliar a dignidade humana.¹³⁴

130 Idem. Ibidem., p. 30.

131 STARCK, Christian. (Coord), Das Bonner Grundgesetz, vol. I, 4ª ed. München: Verlag Franz Vahlen, 1999. In: Ingo Sarlet. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. nota 7

132 SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 38

133 Idem. Ibidem. p. 34.

134 SILVA, Jose Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. Revista de Direito Administrativo, n. 212, 1998. p. 92, In: Moraes, Maria Cecília Bodin de. O conceito da dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 114.

O Direito enuncia o princípio, cristalizado na consciência coletiva de determinada comunidade, dispondo sobre sua tutela, através de direitos, liberdades e garantias que assegurem a dignidade humana.¹³⁵

O respeito à dignidade da pessoa humana, tornou-se um comando jurídico em particular, após o término da Segunda Guerra, em reação às atrocidade do nazifacismo. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pelas Nações Unidas em 1948, enunciava em seu artigo 1º que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”; a Constituição Italiana de 1947, também já havia proclamado entre os direitos fundamentais que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei”.¹³⁶

Anteriores a Declaração Universal da ONU, o profº Ingo Sarlet, cita a Constituição *Weimar* de 1919, a Constituição Portuguesa de 1933 e a Constituição da Irlanda de 1937, as quais já previam em seus textos o princípio da dignidade da pessoa humana.¹³⁷

Na Itália, a Lei Fundamental de *Bonn*, de maio de 1949, costuma ser apontada como o primeiro documento legislativo a consagrar o princípio em termos

135 SAVATER, Fernando. Ética como amor-próprio. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 2000. p. 165, In: Moraes, Maria Cecília Bodin de. O conceito da dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 114.

136 MORAES, Maria Cecília Bodin de. O conceito da dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 114 e 115.

137 SARLET, Ingo W. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de Federal de 1988. . Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 63 (nota 86)

mais incisivos: “art. 1,1 – A dignidade do homem é intangível. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os poderes estatais.”¹³⁸

A Constituição portuguesa de 1976 e a Constituição espanhola de 1978, assim como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia, assinada em Nice em dezembro de 2000, prevê em seu primeiro artigo que “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida”; tendo inclusive a Carta o Capítulo I dedicado à dignidade.¹³⁹

No Brasil, o constituinte de 1988, explicitou no artigo 1º, inciso III a dignidade da pessoa humana, elevando-a, pela primeira vez à condição de princípio fundamental.¹⁴⁰

Conforme José Antonio Peres Gediel, a Constituição Federal de 1988, estruturou a ordem jurídica do Brasil a partir da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais, permitindo o rompimento da separação das disciplinas jurídicas.¹⁴¹

Para o profº Ingo Sarlet:

“[...] a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma

138 MORAES, Maria Cecília Bodin de. O conceito da dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 115.

139 Idem. Ibidem. p. 115.

140 SARLET, Ingo W. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de Federal de 1988. . Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 68.

141 GEDIEL, José Antonio Peres. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et. Al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 153

declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material e, como tal, inequivocamente, carregado de eficácia, alcançando, portanto – tal como sinalou Benda¹⁴² – a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na sua qualidade de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor guia não apenas dos direitos fundamentais ma de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente a sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica-valorativa”.¹⁴³

Esclarece o prof^o. Ingo Sarlet, que a lição do autor Ernest Benda, embora voltada ao art. 1º da Lei Fundamental da Alemanha, revela-se perfeitamente compatível com a posição outorgada pelo constituinte pátrio de 1988 ao princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁴⁴

A par do significado filosófico e até mesmo religioso que a dignidade da pessoa humana possui, importante faz-se investigar o conceito jurídico, em especial para sua aplicação nas relações de trabalho.¹⁴⁵

Conforme Alice Monteiro de Barros, a dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais as relações jurídico-trabalhistas.¹⁴⁶

Assevera a mesma autora, ainda que:

142 BENDA, Ernet, Menschenwürde und Persönlichkeitsrecht, in: E. Benda- W.Maihofer-H.J.Vogel (org). Handbuch des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 2ª ed. Berlin-New York: Walter de Gruyter. 1994. vol. I, p. 164. In: Ingo Sarlet, Dignida da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. nota 107 (É ASSIM???)

143 SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 71 a 72

144 Idem. Ibidem. nota 107

145 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 91

146 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 579

[...] sob o pretexto de dirigir a empresa e, em conseqüência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana [...]”¹⁴⁷

Para Hádassa Ferreira, “a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho”.¹⁴⁸

3.1.2 Meio ambiente do trabalho sadio

Para melhor compreensão do que seja meio ambiente do trabalho, transcrevemos o valoroso e esclarecedor ensinamento de Alice Monteiro Bastos:

Para fins didáticos e sem fracionar o conceito de meio ambiente, a doutrina o classifica em: meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho. O meio ambiente natural é constituído de recursos naturais, como a água, o ar, o solo, a fauna e a flora. O meio ambiente artificial é o espaço físico transformado pela ação do homem de forma contínua, tendo em mira a vida em sociedade. Ele se subdivide em meio ambiente urbano, periférico e rural. Já o meio ambiente cultural é constituído por bens, valores e tradições que fazem parte da identidade e formação de uma sociedade. Finalmente, como meio ambiente do trabalho, entende-se o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo.¹⁴⁹

147 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 579.

148 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 93

149 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr Editora, 2005, p. 1017 e 1018

A autores que incluem o meio ambiente do trabalho, na classificação ambiental artificial.¹⁵⁰

Maria Aparecida Alkimin, compara o meio ambiente do trabalho a um membro que pertence ao corpo meio ambiente, ou seja, é parte integrante do meio ambiente como um todo¹⁵¹

Para Hádassa Ferreira, “condições dignas de trabalho, mediante um ambiente de trabalho que seja física e mentalmente sadio, são preconizadas pela própria Constituição como objetivo dos direitos conquistados pelos trabalhadores”.¹⁵²

Consoante disposto na Constituição Federal no art. 225¹⁵³, o meio ambiente do trabalho, integra o meio ambiente global, como um todo, de forma genérica, ao passo que o legislador constituinte atento à saúde e qualidade de vida do trabalhador, estabelecendo relação direta entre meio ambiente do trabalho equilibrado e saúde do trabalhador, dispôs no art. 200, inciso VII¹⁵⁴, que ao Sistema Único de Saúde – SUS, além de outras atribuições, compete “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.¹⁵⁵

150 SILVA, Jose Afonso da. *Direito Constitucional Ambiental*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000. In: Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 1018. sem citar página.

151 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 27

152 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 98

153 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988*; Editora Saraiva; 31. ed. São Paulo: Saraiva; 2003
Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

154 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988*; Editora Saraiva; 31. ed. São Paulo: Saraiva; 2003
Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos; [...]

155 Alkimin, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 28.

Ainda que de forma indireta, também contemplando a proteção ao meio ambiente do trabalhador, o art. 7º, inciso XXII¹⁵⁶ da CF estabelece como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.¹⁵⁷

Alice Monteiro de Barros refere que a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente foi recepcionada pela Constituição vigente, pelo que deve ser compreendido na sua definição, o meio ambiente do trabalho, onde estão incluídas também as condições de trabalho.¹⁵⁸

A CLT nos art. 155¹⁵⁹ ao 199¹⁶⁰, também cuida da proteção do meio ambiente do trabalho, versando sobre segurança e medicina do trabalho, além de estabelecer disciplina legal protetora através das Normas Regulamentares, mais especificamente NR, Portaria nº 3.214/78, alterada em 1990 por meio da Portaria 3.751, que têm natureza de conteúdo imperativo mínimo e são tuteladas mediante fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, através das Delegacias Regionais do Trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), além de outros órgãos que visem a preservação e melhoria do ambiente de trabalho, tais como: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

156 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988; Editora Saraiva; 31. ed. São Paulo: Saraiva; 2003

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]

157 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 26

158 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 1018

159 BRASIL. CLT. Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) Art. 199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

160 BRASIL. CLT. Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

Art. 199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

(SESMT), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).¹⁶¹

No que tange à proteção pública, o Ministério Público do Trabalho, tem legitimidade para intentar Ação Civil Pública para proteger o meio ambiente do trabalho, ante a inobservância dos preceitos voltados para a questão de saúde e segurança do trabalho, por tratar-se de interesse coletivo.¹⁶²

O legislador constituinte, a par dos direitos fundamentais e sociais, assegurados nos arts. 5º e 7º, elegeu o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo, impondo ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio, assegurando-lhe, ao ser demitido, o direito a encontrar-se nas mesmas condições de saúde física e mental em que se encontrava quando da admissão, plenamente apto à absorção pelo mercado de trabalho, hoje tão seletivo, já que só conta com sua força de trabalho para obter o salário, a remuneração necessária à sua subsistência.¹⁶³

3.1.3 Dano moral

Além de prever o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal,

161 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 26 a 27

162 Idem. Ibidem. p. 27

163 [HTTP://CONJUR.ESTADAO.COM.BR/STATIC/TEXT/27307,1](http://CONJUR.ESTADAO.COM.BR/STATIC/TEXT/27307,1). Síndrome de Burnout Doença causa estresse e até incapacidade para trabalhar. Revista Consultor Jurídico, 3 de fevereiro de 2003. Acesso em 23 de março de 2006 Sem indicação de autor

estabelece no art. 5º, que trata dos direitos e garantias individuais fundamentais, incisos V e X a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Sergio Cavalieri, à luz da Constituição, conceitua o *dano moral*, sob dois aspectos, o dano moral em *sentido estrito*, como a violação do direito à dignidade, compreendido pela inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, e o dano moral em *sentido amplo*, como os direitos da personalidade, compreendidos pela imagem, o bom nome, a reputação, sentimentos, relações afetivas, aspirações, hábitos, gostos, convicções políticas, religiosas, filosóficas e direitos autorais.¹⁶⁴

Yussef Cahali assim conceitua o dano moral:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, da depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.¹⁶⁵

Para Sergio Cavalieri, dano patrimonial, também chamado dano material, como o próprio nome diz, atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis em dinheiro.¹⁶⁶

164 CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005. p. 101-102
Grifo do autor

165 CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. p. 20-21

166 CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005. p. 96

3.2 Indenização pelo dano moral: Responsabilidade Civil

Com a base no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal, que garante a reparação do dano moral, sendo que o Código Civil no art. 186¹⁶⁷, conceitua o ato ilícito como sendo aquele que provoca um dano ainda que exclusivamente moral, e em seu art. 927¹⁶⁸ manda repará-lo, depreende-se que as conseqüências advindas do assédio moral deverão ser indenizadas.

Para Maria Aparecida Alkimin, o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, e acrescenta a autora, que a vítima do assédio moral sofre de imediato os efeitos do dano extrapatrimonial, e que a conduta caracterizadora do assédio moral, segundo classificação doutrinária, poderá gerar o dano moral direto ou puro, ou seja, aquele que viola direito inerente à personalidade do empregado, como exemplo, o empregador, de forma sistemática, agredir a honra do empregado, humilhando-o perante colegas; bem como o dano indireto ou reflexivo, ou seja, a conduta ilícita patronal gera de forma indireta prejuízo patrimonial e por via reflexiva um dano moral, como por exemplo, o desvio ou rebaixamento funcional que gera redução salarial com conseqüente prejuízo econômico-financeiro e fere a dignidade

167 BRASIL. Código Civil. Coleção RT Mini Código Constituição, Código Civil, Código de Processo Civil. Organizador Yussef Said Cahali; obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. 7. ed. ver., atual. e ampli. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005

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

168 BRASIL. Código Civil. Coleção RT Mini Código Constituição, Código Civil, Código de Processo Civil. Organizador Yussef Said Cahali; obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. 7. ed. ver., atual. e ampli. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Coleção RT Mini Código Constituição, Código Civil, Código de Processo Civil. Organizador Yussef Said Cahali; obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. 7. ed. ver., atual. e ampli. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005

profissional, a auto-estima pessoal e profissional do empregado, causando-lhe sensação de dor, tristeza e sofrimento.¹⁶⁹

Embora o Código Civil de 2002, tenha mantido a responsabilidade subjetiva no art. 186, no qual o fundamento é a culpa, empregada em sentido amplo, para indicar não só a culpa *stricto sensu*, como também o dolo, optou pela responsabilidade civil objetiva, eis que extensas e profundas são as cláusulas¹⁷⁰ que a consagram, daí conclui-se que muito pouco sobrou para a responsabilidade subjetiva.¹⁷¹

O agente causador do dano incide na culpa própria, logo, é responsável direto pela reparação do dano. Disto decorre que nesta modalidade de responsabilidade civil, também poderíamos considerar a responsabilidade contratual do empregador quando pratica o assédio moral, pois seria fruto do manifesto inadimplemento da obrigação contratual, logo além de gerar o dever trabalhista, gera o dever de reparar o dano moral e material se for o caso.¹⁷²

Para Márcia Novaes Guedes, a responsabilidade por fato próprio (CC 186 e 187¹⁷³), consiste na ação voluntária do empregador, por dolo e abuso de direito no *mobbing* estratégico.¹⁷⁴

169 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 112

170 CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005. p. 39, cita os art. 187_ abuso de direito, parágrafo único do art. 927- exercício de atividade perigosa, 931- danos causados por produtos, 932 c/c o art. 933- responsabilidade pelo fato de outrem, arts. 936, 937 e 937- responsabilidade pelo fato da coisa e do animal, art. 928- responsabilidade dos incapazes, etc.

171 CAVALIERI FILHO. Op. cit. p. 39 e 160

172 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p 115

173 BRASIL. Código Civil. Coleção RT Mini Código Constituição, Código Civil, Código de Processo Civil. Organizador Yussef Said Cahali; obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. 7. ed. ver., atual. e ampli. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005

A responsabilidade indireta ou por fato de outrem, expressão originária da doutrina francesa, não ocorre arbitrária ou indiscriminadamente, é preciso que entre o autor material do dano e alguém que não concorreu diretamente para ele, é preciso que haja algum, resultando violação do dever guarda, vigilância ou custódia.¹⁷⁵

A responsabilidade civil pelo fato de outrem (CC art. 932 III), verifica-se no *mobbing* vertical, horizontal e ascendente, referindo-se ao empregador pelo atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.¹⁷⁶

No mesmo sentido, Maria Aparecida Alkimin, assevera que o empregador ou seu preposto, no uso de seu poder jurídico sobre o empregado, deve zelar, fiscalizar, prevenir condutas ou procedimentos que atentem contra bens jurídicos de outrem, devendo adotar medidas necessárias para tutelar a integridade psicofísica do empregado, bem como proteger sua personalidade e dignidade.¹⁷⁷

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

174 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 118.

175 CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005. p. 200.

176 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p.119.

177 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 115.

3.3 Ação de regresso

Consoante disposto no art. 934¹⁷⁸ do Código Civil, Márcia Novaes Guedes refere a possibilidade do direito de regresso daquele que ressarcir o dano causado por outrem. Assim, ao empregador preservou-se o direito de ajuizar ação de regresso para se reembolsar do prejuízo que pagou por danos praticados por seus empregados e prepostos.¹⁷⁹

A juíza Márcia Novaes Guedes, chama a atenção para a inovação do art. 934, abre a possibilidade da denunciação à lide na Justiça do Trabalho.¹⁸⁰

3.4 Prova do assédio moral e do dano

A saída do empregado, quer seja por vontade própria ou por condução do empregador ou seu representante legal, elimina o contato diário da vítima com seu agressor e inicia a segunda etapa do seu sofrimento: a busca da indenização por danos morais.¹⁸¹

178 BRASIL. Código Civil. Coleção RT Mini Código Constituição, Código Civil, Código de Processo Civil. Organizador Yussef Said Cahali; obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. 7. ed. ver., atual. e ampli. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz

179 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 119

180 *Idem. Ibidem.* p. 119

181 AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTR, 2005. p. 78

Para efeito de responsabilização civil e efetiva reparação do dano moral, a celeuma será instaurada em torno da prova do assédio moral e efetivo dano moral ao empregado, tendo em vista que a agressão proveniente do assédio moral é oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima, somente despertando a consciência do emprego quando os efeitos maléficos já estão instalados.¹⁸²

Para se coibir o assédio moral, admite-se a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, desde que a vítima já tenha apresentado, anteriormente, elementos suficientes para a presunção de veracidade dos fatos.¹⁸³

No mesmo sentido, Maria Aparecida Alkimin, afirma que o juiz valendo-se de sua presunção racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência da dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de existência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova.¹⁸⁴

182 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p.. 117.

183 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 112.

184 ALKIMIN, *Ibidem*. p. 118.

Segundo Sergio Cavalieri, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva do próprio fato ofensivo, de tal modo que se provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano, assim provado o fato provado está o dano.¹⁸⁵

A prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil, incumbindo a vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.¹⁸⁶

E o requisito da hipossuficiência (geralmente econômica) do empregado perante seu empregador que autoriza o juiz do trabalho a adotar a inversão do *onus probandi*.¹⁸⁷

3.5 Quantificação do dano moral

Para Sergio Cavalieri, não há outro meio mais eficiente para se fixar o dano moral a não ser pelo arbitramento judicial.¹⁸⁸

Mauro Paroski, concluiu que a maioria da doutrina é unânime em afirmar que ante a falta de parâmetros e diretrizes previamente estipulados em lei, caberá ao

185 CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005. p. 108

186 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2005. p. 886

187 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 422

188 CAVALIERI FILHO, Ibidem p. 113

prudente arbítrio do juiz a fixação do *quantum* indenizatório, por meio do procedimento de arbitramento, e para esta finalidade, propõe critérios subjetivos.¹⁸⁹

A possibilidade de gerar reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica, entre outros, a perda do emprego, despesas com médico, psicólogos, e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto estima, constitui o mais importante efeito jurídico do assédio moral.¹⁹⁰

Atentando para repercussão do dano e a possibilidade econômica do ofensor, cabe ao juiz de acordo com seu prudente arbítrio, estimar uma quantia a título de reparação pelo dano moral.

Para Maria Helena Diniz, a indenização pelos danos sofridos, não tem valor reparador, mas atenuante do sofrimento da vítima.¹⁹¹

3.6 Competência

De plano, cabe ressaltar que com a promulgação da EC 45/004¹⁹², houve significativa ampliação da competência da Justiça do Trabalho, de maneira que ela

189 PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2006. p. 186

190 MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral e seus efeitos jurídicos. RDT – Revista de Direito Trabalhista. Brasília, ano 8, n. 10, 31.out.2002. p. 13 in Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 79

191 DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil. 12ª ed., vol. 7. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 90 in Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 79

passou processar e julgar as ações oriundas, não apenas da relação de emprego, como também, daquelas oriundas da relação de trabalho.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, relação de trabalho, é gênero que tem na relação de emprego uma de suas espécies; sendo a relação de trabalho aquela que diz respeito, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho (autônomo, eventual, empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio), já a relação de emprego, ocupa-se do trabalho subordinado, prestado pelo empregado.¹⁹³

Acrescenta o mesmo autor, o constituinte derivado, seguindo tendências jurisprudencial do STF e do TST, e como o intuito de pacificar a doutrina, entendeu pertinente estabelecer expressamente na EC 45/2004 a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas que versarem pleitos indenizatórios de dano moral ou patrimonial, desde que a controvérsia seja oriunda da relação de trabalho.¹⁹⁴

A controvérsia ainda persiste, é quando ao dano moral tem como fundamento o acidente de trabalho, mas a maior parte da jurisprudência trabalhista¹⁹⁵ defende a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria.¹⁹⁶

192 BRASIL – Constituição (1988). Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rv., atual. São Paulo: RT, 2005

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) ..., VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; [...]

193 LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de Direito Processual do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 148

194 *Idem, Ibidem.* p. 180

195 BRASIL – CLT. Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rv., atual. São Paulo: RT, 2005

3.7 Previsão legal trabalhista

O assédio moral ocorrido no âmbito da relação de emprego, caracteriza inadimplemento contratual, além de violação ao “dever jurídico” traçado pelo ordenamento, eis que o empregador viola as normas de proteção inseridas na CLT, como também viola garantias fundamentais do trabalhador, previstas em normas internacionais e na Constituição Federal, sujeitando-se às sanções legais.¹⁹⁷

O trabalhador vítima de assédio moral, além de pleitear a indenização por dano moral, outras maneira de resguardar-se do processo destruidor ao qual está exposto.¹⁹⁸

3.7.1 Caracterização da rescisão indireta

As práticas de assédio moral, podem ser perfeitamente enquadradas em várias alíneas do art. 483 da CLT (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços

Orientação Jurisprudencial nº 327 da SBDI-1 – Dano Moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para di-rimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.

196 BARROS, Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 608

197 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 91

198 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 103

superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama), capazes de autorizar a rescisão indireta, além de indenização por dano moral e/ou material.¹⁹⁹

Seja pelos maus-tratos, ofensas e humilhações dirigidas contra o empregado, desqualificando-o e degradando o ambiente de trabalho, quando o empregador exceder no poder de organização e atribuir metas de produtividade inatingíveis, com claro intuito de atingir o empregado em sua auto-estima pessoal e profissional, na intenção de afastá-lo da organização do trabalho, seja também quando o empregador desviar a finalidade do poder disciplinar e aplicar penalidades incompatíveis com as faltas cometidas e as características do empregado; quando exceder nos meios de fiscalização e controle do empregado, através de circuitos internos, revistas pessoais, de modo a afetar a privacidade e intimidade do empregado, e, conseqüentemente, ferir a dignidade e direitos de personalidade do empregado enquadra-se na figura do art. , porém deve haver “rigor excessivo”, ou seja, perseguição, por parte do empregador ou superior hierárquico, que conduz ao abuso do legítimo poder de direção e hierárquico, caracteriza-se a figura da dispensa indireta.²⁰⁰

Rigor excessivo praticado pelo empregador ou por superior hierárquico (art. 483, “b”²⁰¹). Os maus-tratos, ofensas e humilhações dirigidas contra o empregado, desqualificando-o e degradando o ambiente de trabalho, se enquadram nessa figura,

199 BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2005. p. 874

200 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 95

201 BRASIL – CLT. Consolidação das Leis do Trabalho Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: ...; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...]

com “rigor excessivo”, ou seja, perseguição por parte do empregador ou superior hierárquico, que conduz ao abuso do legítimo poder de direção e hierárquico.²⁰²

O empregador tem a obrigação de garantir um meio ambiente do trabalho saudável, visando garantir e preservar a saúde do empregado, assim, qualquer tipo de comportamento, atitude, gesto sistemático conduzirá para a caracterização da figura do “manifesto de mal considerável”²⁰³, que abrange não apenas o dano físico e psíquico ao empregado, mas também o dano moral, habilita uma reação do empregado, tal como a rescisão indireta do contrato de trabalho e conseqüente obrigação do empregador de pagar as verbas rescisórias e indenizatórias devidas por causa dessa modalidade de rescisão contratual.²⁰⁴

A rescisão indireta caracteriza-se ainda quando o empregador ou seus praticarem contra o empregado ou a pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama do empregado, assim como a ofensa física (art. 483, “e” e “f”²⁰⁵).

Alice Monteiro de Barros, entende que o empregador deve “manter a tranqüilidade no local de trabalho, dispensando aos empregados tratamentos respeitosos”, a ofensa a honra “abrange não apenas os crimes contra a honra, mas

202 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 95

203 BRASIL – CLT. Consolidação das Leis do Trabalho Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

CLT Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: ...; c) correr perigo manifesto de mal considerável; ... Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

204 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 95

205 BRASIL – CLT. Consolidação das Leis do Trabalho Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005. CLT

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: ... e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

outros comportamentos capazes de lesá-lo”, “a lesão à boa fama configura-se por atitudes capazes de sujeitas o empregado ao desprezo de outrem ou ao ridículo, ofendendo-lhe a dignidade”.²⁰⁶

Quanto à ofensa física, assevera a autora:

Observe-se que o legislador referiu-se a ofensa física e não a lesão corporal. Logo, um pontapé ou um tapa poderá caracteriza-la, pois traduzem agressão. A legítima defesa própria ou de outrem justificam a falta, excluindo-a do elenco responsável pela rescisão indireta.

No caso da agressão, a CLT refere a “agressão física”, aquela que atenta contra a integridade corporal, não se referindo à agressão psicológica na qual está inserido o assédio moral. Entretanto, a agressão física reiterada poderá gerar desordem psíquica na vítima.²⁰⁷

3.7.2 Caracterização da justa causa

Não pairam dúvidas de que o assédio moral cometido por empregado em relação ao colega de serviço ou superior hierárquico preenche os elementos caracterizadores da rescisão por justa causa contidos no art. 482²⁰⁸ da CLT e incisos b, j e k.²⁰⁹

206 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 865 e 866

207 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 97

208 BRASIL – CLT. Consolidação das Leis do Trabalho Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: ...; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; ...; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima

O empregado, quando pratica conduta, ato, palavra, gesto caracterizador do assédio moral, quase sempre poderá ter seu comportamento enquadrado na justa causa por “mau procedimento”, pois, trata-se de justa causa genérica e abrangente; assim, críticas e contestações imotivadas dirigidas contra o colega de serviço na intenção de desqualificá-lo, maus tratos e ofensas verbais, brincadeiras humilhantes e degradantes, marginalização, isolamento e recusa de comunicação com o colega, cochichos, suspiros, enfim, todo comportamento que não seja ofensivo diretamente à honra do empregado (neste caso, será enquadrado na alínea k), habilitando o empregador a proceder à rescisão por justa causa e sem ônus, e a “incontinência de conduta” está associada aos desvios, desregramento da conduta sexual.²¹⁰

O assédio moral dirigido contra o superior hierárquico ou colega de serviço com a intenção de macular a honra ou a boa fama desses, caracterizará hipótese para rescisão por justa causa, ante a “violação ao dever de boa fé e lealdade nas relações de emprego, além de violação ao genérico dever de respeito aos direitos de personalidade e dignidade humanas do próximo”.²¹¹

No que tange às “agressões físicas”, dirigidas contra superior hierárquico ou colega, a agressão física isoladamente não caracteriza o assédio moral, muito embora pela gravidade, seja causa determinante da justa causa, “salvo se a agressão for precedida de reiteradas práticas assediantes”.²¹²

defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ... Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

209 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 103

210 *Idem. Ibidem.* p 104 grifos do autor

211 *Idem. Ibidem.* p 105 – 106.

212 Alkimin, *Ibidem.* p. 106.

O empregador ou seus prepostos não têm o direito de atingir a dignidade e respeito próprios do operário ou daqueles que lhe são caros, tanto em serviço ou fora dele. Sem embargo das sanções penais e conseqüentemente civis de uma eventual investida empresarial contra a honra e boa fama do operário e de seus familiares, estará a empresa sujeita, ainda, à possibilidade de uma rescisão indireta, com os ônus indenizatórios trabalhistas.²¹³

A prática de assédio moral que precede a demissão do empregado caracterizará um típico caso de despedida abusiva ou mesmo injuriosa, e, como não existe em nosso ordenamento jurídico tutela específica, certamente não poderemos cogitar a nulidade absoluta conseqüente direito de reintegração ao emprego, havendo proteção jurídica e previsão legal apenas para o ressarcimento dos danos e prejuízos experimentados, além da indenização trabalhista pertinente.²¹⁴

Tratando-se de assédio discriminatório, Maria Aparecida Alkimin, com base no art. 4º da Lei 9.029/95²¹⁵, entende que o empregado teria direito ao de optar entre a readmissão ao emprego ou indenização em dobro pelo período do afastamento.²¹⁶

Corroborando com a fundamentação da autora, Mauro Vasni Paroski, entende que confere ao empregado o direito de ver declarada nula a rescisão, com a

213 SANTOS, Altamiro J. dos Santos. Direito Penal do Trabalho – São Paulo: LTr, 1997. p. 288.

214 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 101.

215 BRASIL. LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. ... Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. [...] CLT. Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005. p. 481.

216 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 101.

conseqüente reintegração ou optar pela percepção em dobro das remunerações do período de afastamento.²¹⁷

Se o assédio moral infringe ao empregado, seqüelas incapacitantes para o trabalho, a eventual despedida para Maria Aparecida Alkimin, com base no art. 118 da Lei 8.213/91²¹⁸, poderá configurar abuso de direito do empregador, e conseqüentemente, ensejar a nulidade da dispensa e o conseqüente direito de reintegração, e conforme o caso, a reparação do dano de natureza civil, se a demissão ocorrer dentro do período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença.²¹⁹

3.7.3 Previsão em acordos e convenções coletivas

O art. 2º II e IV da Portaria n. 604²²⁰ de 2000, do Ministério do Trabalho, que instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidade e de Combate a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, “atribui competência para propor

217 PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2006. p. 114 - 115

218 BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 26 mar. 2006

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. ... Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. [...].

219 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p 101

220 BRASIL. CLT. Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: ...; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; ...; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ... Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho”.²²¹

3.8 Previsão na esfera penal

A conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (difamação, CP, art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de “periclitamento da vida e da saúde” (maus-tratos, CP, art. 136), ou, ainda, nos “crimes contra liberdade individual” (constrangimento ilegal, art. 146, do CP), ensejando contra autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.²²²

A relação entre os interlocutores sociais do trabalho, poderá originar a figura típica definida do crime de maus-tratos, definido no art. 136²²³ do Código Penal, e com fundamento no art. 20 da Lei 7.716 de 05 de janeiro de 1989, que regulamentou o inciso XLII do art. 5º da Carta Magna, punido com pena de reclusão de 2 a 5 anos o crime discriminação ou preconceito de raça, cor, religião etnia ou procedência nacional.²²⁴

221 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.P. 884.

222 ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 108.

223 BRASIL. Código Penal. Constituição Federal, Código Penal, Código de Processo Penal. Org. Luiz Flávio Gomes; obra coletiva de autoria da Revista dos Tribunais. 5. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2003

Art. 136 - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina:

224 SANTOS. Direito Penal do Trabalho – São Paulo: LTr. 1997. p. 282 -283

No Congresso Nacional, há Projetos de Lei Federal que visam tipificar criminalmente o assédio moral no ambiente de trabalho.²²⁵

Projeto de Lei Federal 4.742/2001, de iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL – PE, que introduz o art. art. 146-A no Código Penal Brasileiro.

Art. 146A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

O substitutivo a esse Projeto visa inserir no CP o art. 136-A, com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – Detenção de um a dois anos.

Projeto de Lei Federal 5.971/2001, com a coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PC do B – CE, que introduz no Código Penal Brasileiro o crime de

“Coação Moral no Ambiente de Trabalho”, através do art. 203-A, com a seguinte redação:

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

3.9 Previsão na esfera administrativa

Surge em vários estados projetos de lei, regulamentando a prática de assédio moral no serviço público, entre eles estão:

Lei contra assédio moral do Estado do Estado de São Paulo, Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado da Bahia, Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Ceará, Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Espírito Santo, Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado de Pernambuco, Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.²²⁶

No Rio de Janeiro, já foi aprovada a Lei nº 3921, vedando o assédio moral no serviço público estadual.²²⁷

No âmbito municipal, as prefeituras de Americana/SP, Campinas/SP, Cascavel/PR, Guarulhos/SP, Iracemápolis/SP, Jaboticabal/SP, Natal/RN, Porto Alegre/RS, São Gabriel do Oeste/MS, São Paulo/SP e Sidrolândia/MS, já aprovaram leis regulamentado a prática do assédio moral. Outros tantos municípios ainda aguardam aprovação de projetos de lei.²²⁸

227 WWW.ASEDIOMORAL.ORG. Acesso em: 24 de mar. 2006

228 WWW.ASEDIOMORAL.ORG. Acesso em: 24 de mar. 2006

CONCLUSÃO

A valorização do trabalho humano, e a dignidade da pessoa humana, como princípios constitucionais, vêm-se ameaçados, ante o contexto mundial atual, onde a globalização da economia e as novas técnicas de produção, denotam uma clara desvalorização do trabalho humano, cerne do assédio moral.

A flexibilização da economia traça o perfil multifuncional do “novo” trabalhador. A redução dos postos de trabalho e o medo desemprego, leva a submissão a condições degradantes e aviltantes, até o limite da suportabilidade humana.

Adoecidos física ou mentalmente, ou apenas contrários à política de gestão da empresa, são humilhados e constrangidos, de forma desleal pelo empregador até se demitirem.

Nesta seara, o estudo foi elaborado visando dirimir algumas dúvidas que cercam o tema assédio moral nas relações de trabalho, observando a evolução do trabalho humano tanto no mundo como no Brasil, enfocando aspectos, históricos,

psicológicos e legais que envolvem o tema. No decorrer de seu desenvolvimento, buscou-se conceituar e caracterizar a figura do assédio moral dentro da sociedade e legislação brasileira, bem como, estabelecer diferenças entre o que não se constitui assédio moral, a fim diferenciá-lo de outras condutas.

Pode-se afirmar que o assédio moral não é um fenômeno novo, que é mundial e não se restringe ao ambiente do trabalho. A crescente discussão sobre o assunto, fez com que se buscasse na psicologia a conceituação do assédio moral, eis que as consequências geradas não se restringem à vida do trabalhador vítima do assédio moral, estendendo-se à própria sociedade, sobrecarregando o sistema previdenciário com o custeio de licenças médicas prolongadas.

Os conceitos trazidos pela área da psicologia têm auxiliado na construção doutrinária e jurisprudencial, assim como, na edição de projetos de lei que coíbam a prática do assédio moral nas empresas, a exemplo de algumas leis já editadas no âmbito da administração pública.

O projeto de lei, que tramita no Congresso Nacional, de alteração do Código Penal, tipificando o assédio moral nas relações de trabalho, demonstra a relevância do fenômeno, muito embora a proposta legislativa seja somente para atacar os efeitos, esquecendo-se das causas.

O assédio moral, embora se trate de conduta ilícita, não encontra regulação própria no Direito do Trabalho, Civil ou Penal, mas conforme constatamos, gera

conseqüência trabalhista, civil, e, inclusive penal, posto que a conduta do assediante poderá ofender bens jurídicos tutelados pelo ordenamento penal.

Contudo, nos parece necessário uma lei que vá além da punição do agente assediador, mas, e, sobretudo responsabilize as empresas que lançam mão do assédio moral como forma de administração.

A atuação dos sindicatos é de suma importância, e pode ser muito eficaz, na medida em que insira em acordos e convenções coletivas, planos de prevenção ao assédio moral.

Ao final deste estudo, verifica-se que embora os avanços legislativos acerca da regulamentação específica sobre o tema assédio moral, ainda sejam tímidos, deve ser salientado o esforço crescente, advindo de diversos setores da sociedade, no sentido de coibir a prática desta conduta, dotando de efetiva importância e significado o princípio constitucional máximo da dignidade da pessoa humana, que por muitos séculos foi negligenciado pela sociedade brasileira.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego.** 1.ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

Bíblia Sagrada traduzida em português. João Ferreira de Almeida. rev. e atual. no Brasil. 2, ed. São Paulo: Cultura Cristão, 1998.

BOBBIO, Norberto: **A era dos direitos.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). Coleção RT Mini Códigos. 6. ed. rv., atual. São Paulo: RT, 2005.

BRASIL. Código Civil. Coleção RT Mini Código Constituição, Código Civil, Código de Processo Civil. Organizador Yussef Said Cahali; obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. 7. ed. ver., atual. e ampli. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

BRASIL. Código Penal. Constituição Federal, Código Penal, Código de Processo Penal. Org. Luiz Flávio Gomes; obra coletiva de autoria da Revista dos Tribunais. 5. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2003.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 26 mar. 2006.

BRASIL. LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. CLT. Coleção RT Mini Códigos. Constituição Federal – Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Trabalhista e Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 6. ed. rev., atual. São Paulo: RT, 2005.

BUENO, Silveira. **Minidicionário da língua portuguesa.** Ed. Rec. E atual. São Paulo: FTD, 2000.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho.** 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CAVALIETI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 6. ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Librería do Advogado Editora, 2003.

CUNHA, Antonio Geraldo. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa.** 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1986,

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira. 1995.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A Transformação do Direito do Trabalho:** da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: LTr, 2002.

FACHINI NETO, Eugênio. **Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado**. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Libreria do Advogado Editora, 2003.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1.ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTR, 2004.

GRAU, Eros Robert. **A ordem econômica na Constituição de 1988: Interpretação e crítica**. 8. ed., ver. Atual., São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 13. ed. ver., atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva, 2005.

MORAES, Maria Cecília Bodin de. **O Conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**. Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Libreria do Advogado Editora, 2003.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região – Primeira Turma). Acórdão n. 01301/2003. Recurso Ordinário n. 01301-2003-011-03-00-9. Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena. 16 ago. 2004. DJMG 20 ago. P. 07. **Jurisprudência Mineira**, Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em 24 março. 2006.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

Revista Consultor Jurídico, 19 de maio de 2003, Disponível em <http://conjur.estadao.com.br/static/text/26718,1>.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região - Quarta Turma). Recurso Ordinário n. 00869-2003-511-04-00-8. Rel. Maria Beatriz Condessa Ferreira. 27 de outubro de 2005. Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 21 nov. 2005. **Jurisprudência Gaúcha**, Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/Acesso> em 24 mar. 2006.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região- Oitava Turma). Acórdão Recurso Ordinário n. 00862-2004-662-04-00-8. Rel. Ana Luiza Heineck Kruse 09 de março de 2006. Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 23 mar. 2006. **Jurisprudência Gaúcha**. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br>. Acesso em 24 março. 2006.

SANTOS, Altamiro J. dos Santos. **Direito Penal do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php.

www.psiqweb.med.br/cursos/stress4.html.

www.redesaude.org.br/jr25/html/jr25-margarida.html.