

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

**AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

ROSEMARI PEDROTTI DE AVILA

Caxias do Sul
2008

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

**AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

ROSEMARI PEDROTTI DE AVILA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Direito da Universidade de Caxias
do Sul para obtenção do título de Mestre.

Orientador:

Prof. Dr. Sergio Augustin

Caxias do Sul

2008

DEDICATÓRIA

A meus pais, Ataliba de Ávila (*in memoriam*) e
Almerinda Maria Pedrotti de Ávila (*in
memoriam*), a gênese de tudo. A eles o meu
eterno reconhecimento pelo amor e carinho a
mim dedicados.

A minha filha Mariana, sol e luz da minha vida,
pelo amor incondicional que toma conta da
minha existência, dando-me forças para vencer
os desafios da vida.

A meu marido André, o meu reconhecimento
pela sua inabalável crença em minhas
possibilidades.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por minha vida, pela minha saúde, por iluminar meu caminho, por dar-me forças para concluir as tarefas abraçadas e alcançar conquistas.

A todos os meus professores que de alguma forma contribuíram para a realização desta dissertação, e em especial a meu orientador Prof. Dr. Sergio Augustin, que prontamente aceitou a orientação, demonstrando absoluto interesse em guiar o trabalho ao sucesso final, sempre atencioso e dedicado, prestando toda a orientação necessária, no auge de sua admirável experiência e conhecimento, adquiridos por décadas de dedicação à docência. Foi e sempre será uma honra ter trabalhado com ele.

Às colegas da *Casa das sete mulheres**, Ana Regina, Anna Walkiria, Karina, Maria Cláudia, Joseana e Patrícia, e aos demais colegas do Programa de Mestrado em Direito, pelo crescimento vivido nas discussões dos temas e pela amizade que sempre perdurará.

À UCS e a todos os seus colaboradores, sempre acolhedores, e, em especial, à Fabíola, pessoa amiga e generosa.

À CAPES, Instituição que me oportunizou apoio financeiro para a conclusão desta pesquisa.

À Faculdade da Serra Gaúcha pela oportunidade de crescimento.

A todos que direta e indiretamente contribuíram para esta pesquisa.

* Referência análoga ao romance da escritora Letícia Wierzchowski, publicado em 2003, e a adaptação para uma minissérie de televisão deste mesmo livro.

RESUMO

A pesquisa objetiva contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno denominado assédio moral no trabalho. O assédio moral é um mal que existe desde os primórdios das relações humanas. Tornou-se nos últimos anos forte preocupação social em razão de ser uma violência que causa impactos extremamente negativos à saúde e ao bem-estar da vítima, devido aos desgastes que provoca. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo, sob o ponto de vista de sua visibilidade. A discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como demonstram as publicações de médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboralistas, em nível mundial. Isso demonstra a preocupação de profissionais de diversas áreas do conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. Entretanto, a visibilidade jurídica e social do fenômeno ainda não tomou as proporções necessárias a sua efetiva prevenção e punição. A todo instante, incalculáveis vítimas são excluídas do trabalho, seja por serem forçadas a pedir demissão ou afastarem-se para licença médica, seja por serem induzidas a cometer erros que justifiquem uma justa causa. Por essa razão, o objetivo deste trabalho é de contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno denominado assédio moral no trabalho. Nesse sentido, a pesquisa se propõe a elucidar o assédio moral no trabalho, por meio do estudo do fenômeno em suas origens, perfil dos envolvidos, métodos, e suas especificidades no mundo do trabalho, como os elementos caracterizadores, com destaque para a violação da dignidade da pessoa humana e a finalidade de exclusão da vítima do ambiente de trabalho o que evidencia discriminação arbitrária e perversa. Também estudar sob que formas o fenômeno recebe a tutela do sistema jurídico brasileiro, em especial à luz dos preceitos constitucionais fundamentais que tutelam a pessoa humana, bem como conhecer a magnitude das conseqüências que pode gerar na saúde da vítima, para os agressores, para o ambiente de trabalho, para o contrato de trabalho, para a organização da empresa, a fim de traçar políticas de prevenção e solução para o problema. A pesquisa envolve um estudo interdisciplinar, com instrumentais analíticos provenientes da Medicina, Psicologia, Administração e do Direito, por meio da técnica de pesquisa bibliográfica, análise de textos de periódicos, bibliografia e da posição jurisprudencial brasileira, bem como estudo das normas jurídicas estatais, descrição de fatos, enunciados ou proposições, incluindo a reconstrução de argumentos de autores analisados, devidamente citados, posicionamento crítico e exposição de argumentos, idéias e solução para os problemas levantados. Restará demonstrado que a informação é a melhor arma para prevenção e combate dessa chaga social.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de emprego. Ambiente de trabalho. Dignidade humana. Indenização.

ABSTRACT

Moral harassment is a problem that exists since the foundation of human relation. It has become in recent years a strong social concern because it is a violence that causes extremely negative impacts on the health and welfare of the victim because of the damage it causes. However, especially in the work relations, it is considered a new phenomenon from the point of view of its visibility. The discussion about the subject on the work environment is in full development, as it can be evidenced by publications of doctors, psychologists, administrators, unions, labor lawyers, worldwide. This demonstrates the concern of professionals of several areas, for the effective protection of interests of the people involved in that relationship. However, the legal and social visibility of the phenomenon has not yet taken the proportions necessary for its effective prevention and punishment. The whole time, countless victims are excluded from work, either because they are forced to resign or leave is medical license, either because they are induced to commit mistakes that justify a just cause demission. For this reason, the objective of this work is to contribute to amplify the legal and social visibility called work moral harassment. Thus, the work is proposed to clarify the moral harassment at work, through the study of the phenomenon in its origins, profile of those involved, methods, and their specificities in the work environment, as characterizing elements, focusing the violation of dignity of the human being and on the purpose of exclusion of the victims of the workplace which shows arbitrary and perverse discrimination. And to study in which ways the phenomenon receives the shelter of the Brazilian legal system, especially in light of the fundamental constitutional precepts that protect the people, and to understand the magnitude of the consequences that can generate to the victims health, to the aggressors, the environment of work, for the employer, for the organization of the company in order to devise policies for the prevention and solution to the problem. The research involves an interdisciplinary study, with analytical instruments from Medicine, Psychology, Administration and Law, through the technique of literature review, analysis of texts, journals, literature and the Brazilian legal position, as well as study of legal state, description of facts, stated or propositions, including the reconstruction of arguments of the analyzed authors, properly cited, critical position and exposure of arguments, ideas and solution to the problems raised. Remain that the information is the best weapon to prevent and combat this social problem.

Key-words: Harassment morals. Relationship of work. Environment of work. Human dignity. Indemnity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Artigo (art.) (Art.)
Classificação Internacional de Doenças (CID-10)
Código Civil Brasileiro de 2002 (CC/2002)
Código de Processo Civil Brasileiro (CPC)
Código de Processo Penal Brasileiro (CPP)
Código Penal Brasileiro (CP)
Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88)
Diário da Justiça - Minas Gerais (DJMG)
Diário da Justiça - Paraná (DJPR)
Diário da Justiça (DJ)
Diário Oficial do Estado de Alagoas (DOE/AL)
Diário Oficial do Estado de São Paulo (DOE SP)
Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul - Justiça (DOE RGS)
Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)
Inciso (inc.)
Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)
Mato Grosso do Sul (MS)
Ministério Público do Trabalho (MPT)
Normas Regulamentadoras (NR)
Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Paraná (PR)
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)
Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
Projeto de Lei (PL)
Recurso Ordinário (RO)
Rio Grande do Norte (RN)
Rio Grande do Sul (RS)
São Paulo (SP)
Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT)
Sistema Único de Saúde (SUS)
Superior Tribunal de Justiça (STJ)
Supremo Tribunal Federal (STF)
Tradução (Trad.)
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)
Tribunal Superior do Trabalho (TST)

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A - Repercussões da humilhação na saúde, segundo o sexo

SUMÁRIO

Introdução -----	1
1 Assédio Moral no Trabalho -----	4
1.1 Situando o assédio moral-----	6
1.2 Valorização do trabalho humano: evolução histórica-----	8
1.3 As fases do processo de terror psicológico-----	19
1.4 Classificação dos tipos de assédio moral segundo sua procedência-----	22
1.4.1 Ato praticado por superiores hierárquicos: vertical descendente-----	22
1.4.2 Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente-----	23
1.4.3 Entre colegas de mesmo nível hierárquico: horizontal-----	24
1.5 Os sujeitos envolvidos no assédio moral-----	24
1.5.1 O perfil do agressor-----	25
1.5.2 A vítima alvo dos ataques-----	30
1.5.3 Os indiretamente envolvidos: os espectadores-----	35
1.5.4 O papel da empresa-----	37
1.6 Elementos caracterizadores-----	39
1.6.1 Definindo o assédio moral no trabalho-----	39
1.6.2 Assédio moral como violação à dignidade do trabalhador-----	42
1.6.3 A natureza psicológica dos ataques-----	46
1.6.4 O requisito da reiteração-----	48
1.6.5 Condutas abusivas-----	49
1.6.6 Intencionalidade do ato-----	53
1.6.7 Finalidade de exclusão-----	54
1.7 O que não caracteriza assédio moral-----	58
1.7.1 Distinções entre assédio moral e assédio sexual-----	61
1.8 As formas de agir do perverso: métodos-----	65
2 Assédio moral no sistema jurídico brasileiro: tratamento jurídico do assédio moral no Brasil -----	68

2.1	Tutela jurídica constitucional-----	68
2.2	Tutela jurídica infraconstitucional-----	70
2.2.1	<i>A Consolidação das Leis do Trabalho</i> -----	71
2.2.2	<i>Aplicação da Lei 9.029/95</i> -----	71
2.2.3	<i>Legislações Municipais</i> -----	72
2.2.4	<i>Legislações Estaduais</i> -----	73
2.2.5	<i>Projetos de Leis Federais</i> -----	74
2.2.6	<i>Direito penal e o assédio moral</i> -----	76
3	Conseqüências do assédio moral no trabalho -----	77
3.1	Efeitos sobre o ambiente de trabalho-----	77
3.1.1	<i>Legitimados</i> -----	81
3.1.1.1	<i>Atuação do Ministério Público do Trabalho</i> -----	81
3.1.1.2	<i>Atuação sindical</i> -----	82
3.1.1.3	<i>Atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)</i> -----	84
3.2	Danos psicofísicos na vítima-----	84
3.3	Caracterização de doença profissional ou do trabalho-----	87
3.4	Conseqüências do assédio moral sobre o contrato de trabalho-----	90
3.4.1	<i>Caracterização da justa causa</i> -----	91
3.4.2	<i>Despedida abusiva: indenização ou reintegração</i> -----	96
3.4.3	<i>Despedida indireta</i> -----	99
3.5	Conseqüências para a empresa-----	104
3.5.1	<i>Custo do absenteísmo, queda da produtividade e rotatividade da mão-de-obra</i> -----	104
3.5.2	<i>Desvio da função social</i> -----	106
3.6	Responsabilidade civil-----	108
3.6.1	<i>Dano moral e material</i> -----	111
3.6.2	<i>O ônus da prova do assédio moral</i> -----	114
3.7	Responsabilidade penal-----	116
3.8	Medidas de prevenção-----	120
	Conclusões-----	126
	Referências-----	139

Introdução

O assédio moral no trabalho é um tema que se tornou uma forte preocupação social, devido aos desgastes que provoca, em razão dos impactos negativos que causa à saúde e ao bem-estar da vítima, bem como à empresa,.

O problema não é novo, existe desde os primórdios das relações humanas. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo sob o ponto de vista de sua visibilidade. A discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como confirmam as publicações de médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboralistas, em nível mundial. Isso demonstra a preocupação das diversas áreas do conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação.

É importante evidenciar que o assédio moral desenvolve-se em qualquer relação de trabalho. Há clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Delgado (1999, p. 231) ensina que relação de trabalho tem caráter genérico, cuja principal característica é sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em trabalho humano, ou seja, é toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível. Assim, todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual estão abrangidas pela expressão relação de trabalho. Destarte, a relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Relação de emprego, ensina Camino (2001, p. 235), é a relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário.

Essas considerações foram feitas objetivando demonstrar que, para a presente pesquisa, importa alçar a análise do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho, pois não somente o empregado pode ser vítima de assédio moral, mas todo trabalhador. No tópico

em que são tratadas as conseqüências do assédio moral sobre o contrato de trabalho é que se delimita o estudo nas relações de emprego, como se constatará.

A visibilidade jurídica e social do fenômeno ainda não tomou as proporções necessárias a sua efetiva prevenção e punição, a despeito de estar sendo, nos últimos anos, objeto de discussão em revistas, jornais, *sites* na internet. Ainda assim, incalculáveis vítimas são excluídas do trabalho, seja por serem forçadas a pedir demissão ou afastarem-se para licença médica, seja por serem induzidas a cometer erros que justifiquem uma justa causa.

É preciso, portanto, estudar o fenômeno denominado assédio moral em suas especificidades no mundo do trabalho, seus elementos caracterizadores, origens, perfil dos envolvidos, bem como conhecer a magnitude das conseqüências que pode gerar na saúde da vítima, para os agressores, para o ambiente de trabalho, para o contrato de trabalho, para a organização da empresa, a fim de traçar políticas de prevenção e solução para o problema. Isso é a que se propõe a presente pesquisa: por meio do estudo, contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social do fenômeno.

Nesse sentido, buscam-se respostas aos seguintes questionamentos: Quais as origens do assédio moral no trabalho? Qual o conceito de assédio moral no trabalho? Quais são os elementos caracterizadores do fenômeno e seus métodos? Como o direito pátrio recepciona o assédio moral? Quais as conseqüências do processo de assédio moral no trabalho? Quais as medidas adequadas para prevenir e combater a prática do assédio moral no trabalho?

A fim de responder aos questionamentos acima, é preciso evidenciar que o conhecimento do assédio moral exige um estudo interdisciplinar, que envolve instrumentais analíticos provenientes da Medicina, Psicologia, Administração e do Direito, por meio da técnica de pesquisa bibliográfica, análise de textos de periódicos, bibliografia e da posição jurisprudencial brasileira, bem como estudo das normas jurídicas estatais, descrição de fatos, enunciados ou proposições.

A pesquisa inclui a reconstrução de argumentos de autores analisados, devidamente citados, posicionamento crítico e exposição de argumentos, idéias e solução para os problemas levantados.

Tem-se como marco referencial determinante da pesquisa as obras de Marie-France Hirigoyen (2006; 2005), Margarida Maria Silveira Barreto (2001; 2006) e Márcia Novaes Guedes (2003), pois foram as que mais sensibilizaram a compreensão sobre o assédio moral perpetrado nas relações de trabalho.

A pesquisa é estruturada em três partes: a introdução, o referencial teórico e a conclusão. Resumidamente, os pontos principais tratados no referencial teórico são: na

primeira parte, a apresentação do fenômeno sob o ponto de vista de seu surgimento como discussão doutrinária, de suas construções conceituais e suas diferentes formas de abordagem de acordo com as diversas culturas e contextos. Tendo em vista que o assédio moral desenvolve-se nas relações humanas desde os primórdios da civilização, perpassa-se pela evolução histórica da valorização do trabalho humano, verificando-se as mudanças nos valores da sociedade que levam a compreender a origem do assédio moral nas relações de trabalho. Expõem-se as fases, os tipos e os sujeitos dessa relação e são delimitados os elementos caracterizadores, com destaque para a violação da dignidade da pessoa humana e a finalidade de exclusão da vítima do ambiente de trabalho, o que evidencia discriminação arbitrária e perversa. Elucida-se que o assédio moral é diferenciado de certas figuras paralelas que, embora se assemelhem com o assédio moral, com ele não se confundem. Ao fim dessa primeira parte, analisam-se os métodos que tipificam sua prática.

Na segunda parte, analisa-se como o fenômeno recebe a tutela do sistema jurídico brasileiro, a fim de que haja viabilidade jurídica de punição dessa conduta e de adoção de medidas de prevenção. Nesse sentido, os princípios constitucionais garantidores da dignidade da pessoa humana e as legislações infraconstitucionais, abrangendo a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei 9.029/95, o Direito Penal e as Leis Municipais, Estaduais já aprovadas e projetos de Leis Federais em aprovação, apontam para uma solução possível para o problema.

Essa visão geral do fenômeno permite adentrar na terceira parte, na discussão sobre as conseqüências do assédio moral no trabalho. Abordam-se os efeitos sobre o ambiente de trabalho e destaca-se a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. Analisam-se as conseqüências do processo de assédio moral no trabalho sobre a saúde psicofísica da vítima e as argumentações jurídicas para a caracterização do fenômeno como doença profissional.

Colocam-se em pauta os aspectos jurídicos das conseqüências do assédio moral sobre o contrato de trabalho, tanto sob o ponto de vista da empresa como dos empregados vítimas ou assediadores. Nesse norte, analisam-se a caracterização da justa causa, a despedida abusiva e a despedida indireta. Quanto à empresa, são observados os custos do absenteísmo, a queda da produtividade, a rotatividade da mão-de-obra e o desvio da função social. A seguir, verificam-se a responsabilidade civil, salientando os efeitos do dano moral, e a responsabilidade penal decorrentes da prática nefasta do assédio moral no trabalho. Para finalizar, são apontadas medidas em busca da prevenção, atenuação e combate desse mal que, a despeito de ser ignorado por muitos, está tão presente nas atuais relações de trabalho.

1 Assédio Moral no Trabalho

A figura do assédio moral não surgiu no campo das relações humanas. Foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através das pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960, cujos resultados evidenciaram o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico em situações de invasões de território por outros animais. Por meio de intimidações e atitudes agressivas coletivas, o grupo tentava expulsar o invasor solitário. A esse comportamento, o pesquisador denominou *mobbing* (FERREIRA, 2004, p. 38).

Mais tarde, em 1972, o pesquisador Peter-Paul Heinemann utilizou os resultados da pesquisa de Lorenz para descrever o estudo do comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro das escolas, publicando a primeira obra sobre o *mobbing* cujo vocábulo inglês significa o verbo maltratar, atacar, perseguir, sitiar, e o substantivo multidão, turba (HIRIGOYEN, 2006, p. 76).

Os estudos acerca desse fenômeno nas relações de trabalho iniciaram-se a partir das investigações difundidas por Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, que em 1984 publicou um ensaio científico pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, sendo o pioneiro a descrever as conseqüências do denominado *mobbing* na esfera da neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente do trabalho (GUEDES, 2003, p. 34).

Leymann (2000) qualifica o *mobbing* como terror psicológico ou psicoterror, no qual a vítima é submetida a um processo de invasão sistemática de seus direitos, conduzindo-a a exclusão do mercado de trabalho, pois torna a vítima incapaz de encontrar um emprego, devido aos desgastes psicológicos suportados no ambiente de trabalho anterior.¹

¹ “In this type of conflict, the victim is subjected to a systematic, stigmatizing process and encroachment of his or her civil rights. If it lasts a number of years, it may ultimately lead to ejection from the labor market when the individual in question is unable to find employment due to mental injury sustained at the former work place.” (LEYMANN, 2000) (Trad. livre).

A partir da difusão dos estudos de Leymann, pesquisas sobre a violência psicológica no trabalho passaram a ser realizadas em toda a Europa.²

Na França, a psicanalista e vitimóloga³ Marie-Françie Hirigoyen foi quem primeiro divulgou e denunciou o fenômeno do assédio moral no trabalho, por meio de sua obra *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, publicada no ano de 2000, hoje na oitava edição, na qual debate a questão a partir de relatos de casos reais, abordando a perversidade⁴ do agressor, as condutas que tipificam o assédio e as conseqüências na saúde da vítima.

Essa obra causou impacto, ganhando proporções internacionais, na Europa e fora dela: vários países passaram a produzir leis visando coibir o assédio moral no trabalho, e passou a haver maior conscientização dos trabalhadores, resultante, em grande parte, pela atuação dos sindicatos, a exemplo dos trabalhadores franceses que deflagraram greves para exigir respeito à dignidade contra o assédio moral, a partir da difusão dos estudos de Hirigoyen (FERREIRA, 2004, p. 40; GUEDES, 2003, p. 29).

Com a amplitude alcançada pela primeira obra, Hirigoyen publicou em 2002 seu segundo livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, para dissipar as dúvidas envolvendo a definição do assédio moral, relevando a importância da diferenciação com as demais situações, a fim de não banalizar as situações de assédio moral.

No Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p. 675).

No entanto, a discussão sobre o tema ainda é tímida, a despeito da existência do fenômeno em larga escala. A primeira pesquisa sobre humilhações no trabalho foi realizada pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto, pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), por meio da dissertação de mestrado

² A exemplo da França, que desde 2002 possui legislação específica para tratar do assédio moral no trabalho, que é a Lei 2002-73 (íntegra disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/1-franca.php>).

³ Guedes (2003, p. 28) refere que a vitimologia foi inserida como disciplina nos cursos de nível universitário na Alemanha e na França, como parte da disciplina Psicologia do Trabalho. O objetivo dessa ciência é analisar as razões que levam o indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as conseqüências a que induzem e dos direitos que podem pretender. Nos Estados Unidos da América, é uma disciplina independente.

⁴ Hirigoyen (2006, p. 140) ensina que o termo perversão apareceu em 1.444 na língua francesa, para significar a transformação do bem em mal. Atualmente, perversão denota um juízo moral. Em 1809, Pinel classificou toda a patologia ligada à pluralidade dos instintos como uma *mania sem delírio*, nela incluída a perversão. Em seguida, Kraff-Ebing centrou o interesse em torno das perversões sexuais. Do ponto de vista da psicanálise, o adjetivo perverso corresponde a dois substantivos ambíguos: perversão e perversidade. A perversão é um desvio em relação ao ato sexual, ao passo que a perversidade caracteriza o caráter e o comportamento de alguns indivíduos que dão provas de uma crueldade ou malignidade específica.

denominada *Uma jornada de humilhações*, defendida em 2000, que resultou na publicação da obra intitulada *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, em 2006. A pesquisa aconteceu dentro de um sindicato, o Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosméticos e Similares de São Paulo, onde foram entrevistados 1.311 homens e 761 mulheres. Os entrevistados que relataram vivências de constrangimentos e desqualificações, demonstraram sentimentos de *humilhação*, que foi a chave da pesquisa de Barreto (2006, p. 29).

Sob o prisma jurídico, no Brasil o tema foi primeiramente abordado pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, por meio de sua obra intitulada *Terror psicológico no trabalho*, publicada em 2003.

Atualmente, diante de sua importância e relevância nas relações de trabalho, médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboralistas, em nível mundial, começam a voltar seus estudos para esse grave fenômeno, demonstrando a preocupação das diversas áreas do conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. Entretanto, a discussão ainda é incipiente e necessita ser amplificada, apesar da existência de um número considerável de estudos acerca do tema.

1.1 Situando o assédio moral

O assédio moral no trabalho é tratado na literatura sob diferentes visões, de acordo com as culturas e os contextos. Para designar situações de assédio moral no trabalho encontram-se o uso das denominações *mobbing*, na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bulling* ou *harassment*, nos Estados Unidos da América e na Inglaterra; *psicoterror* ou *acoso moral*, na Espanha; *harcèlement moral*, na França; *ijime*, no Japão e assédio moral ou terror psicológico no Brasil.

Entretanto, Hirigoyen adverte que se deve ter o cuidado na utilização indiscriminada dos termos, pois não são rigorosamente idênticos:

As diversas terminologias remetem a diferenças culturais e organizacionais dos países e, de acordo com a definição adotada, os números apurados, em particular no que concerne ao número de pessoas vitimadas, podem variar e perder todo o significado (HIRIGOYEN, 2005, p. 85).

Assim, a autora define *mobbing* como sendo as perseguições coletivas e as violências ligadas à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transforma-se

em violência física. Dessa forma, trata-se de um fenômeno de grupo, remetendo à conclusão de que seus métodos não são sempre muito evidentes (HIRIGOYEN, 2005, p. 85).

Já o termo *bulling*, segundo a autora, é um pouco mais amplo que o *mobbing*. O verbo *bull* em inglês significa tratar com desumanidade, com grosseria; e *bully* é a pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos. *Bulling* vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas, ou seja, refere-se mais à violência individual do que à violência organizacional, originária majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é mais um fenômeno social (HIRIGOYEN, 2005, p. 85-86).

Quanto ao termo *harassment*, a autora assinala que é utilizado nos Estados Unidos da América para definir o assédio perpetrado por ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la. É estudado relativamente aos efeitos nocivos à saúde da vítima e, portanto, “trata provavelmente apenas da parte não submersa do *iceberg*” (HIRIGOYEN, 2005, p. 81).

O *ijime*, continua a autora, é o vocábulo utilizado no Japão para descrever as ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, como também para descrever as pressões de um grupo em empresas nipônicas, com o objetivo de formar jovens recém contratados ou reprimir os elementos perturbadores. Ou seja, o *ijime* é antes de tudo um instrumento de controle social, que surgiu em meio ao ápice do desenvolvimento da indústria nipônica, que necessitava de jovens adaptados a um mundo do trabalho padronizado, sem espaço para individualismo e personalidades marcantes e, sobretudo, nada de críticas.

A partir dos anos 1990, face à recessão, o mundo do trabalho exigiu homens prontos a se adaptar a um novo molde e capazes de produzir idéias próprias. Passou-se a reduzir o quadro e administração por mérito e desempenho. A procura então passou a ser por forçar os empregados mais velhos ou *inúteis* a irem embora, mediante agressões e pressões psicológicas. O termo *ijime* que até então era utilizado como identificador de instrumento de estruturação da comunidade de trabalho, passou a identificar o assédio moral mais cruel, sem equivalência a nenhum outro termo japonês (HIRIGOYEN, 2005, p. 83).

Seguindo em suas observações, Hirigoyen (2005, p. 85) refere que assédio moral são agressões mais sutis do que os denominados *mobbing* e *bulling*, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. As especificidades do assédio moral serão melhor aprofundadas adiante.

Independentemente da origem dos ataques, se proveniente de um grupo ou de um indivíduo; da intenção do agente causador, se com intuito declarado ou velado de destruir o

outro; ou da finalidade de sua utilização, se para adaptar os empregados ao sistema ou forçá-los a deixar o trabalho, certo é que “o assédio moral retira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado” (FERREIRA, 2004, p. 58).

Nessa esteira, Ferreira (2004, p. 17) aponta que o assédio moral se encontra justamente na desvalorização do trabalho humano, ou seja, trata-se de uma questão complexa que envolve acima de tudo um juízo de valor.

O assédio moral existe desde os primórdios da civilização humana. Na lição de Darcanchy (2005, p. 25), o assédio moral sempre existiu nas relações humanas, por caracterizar-se como uma coação social, que pode se instalar em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo, podendo, portanto, ser observada tal conduta em qualquer ambiente, como no lar, na família, na escola, nas corporações militares, eclesiásticas, etc. Importa a essa pesquisa a verificação do assédio moral nas relações de trabalho.

Por isso, antes de adentrar na definição e caracterização do termo assédio moral, impõe-se, sem a pretensão de fazer uma síntese, traçar breves linhas sobre a evolução histórica da valorização do trabalho humano, para, a partir da verificação das mudanças nos valores da sociedade, compreender a origem do assédio moral nas relações de trabalho.

1.2 Valorização do trabalho humano: evolução histórica

O vocábulo trabalho vincula-se historicamente a prostrações físicas e até a problemas morais. Martins (2006, p. 4) ensina que o termo trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.

Dessa concepção, derivou para designar toda atividade, mesmo intelectual, pois era visto como algo sacrificado, tal como no Velho Testamento das Escrituras Sagradas herdadas dos hebreus: “ganharás o pão com o suor do teu rosto.” É a história bíblica de Adão e Eva registrada nos primeiros capítulos do livro de Gênesis 3:17-19 (CHIARELLI, 2005, p. 21).

Referindo-se sobre essa passagem bíblica, Bastos (1998, p. 425) afirma que o trabalho é visto como uma maldição, uma imposição de uma pena aos homens por meio do trabalho, muito embora no Éden não houvesse trabalho. Ou seja, confirmariam uma origem divina de que o trabalho é sofrimento, dor, castigo.

Entretanto, Ferreira (2004, p. 20), fazendo uma análise dessa passagem com outros versículos, informa que o trabalho não foi originado somente depois da desobediência do homem às ordens de Deus. Em Eclesiastes 5:17, vê-se que a Bíblia exalta e recomenda o trabalho: “Eis o que eu reconheci ser bom: que é conveniente ao homem comer, beber, gozar de bem-estar em todo o trabalho ao qual ele se dedica debaixo do sol, durante todos os dias de vida que Deus lhe dá. Esta é a sua parte.”

Também uma análise do capítulo 1, versículo 28 do livro Gênesis revela que Deus estendeu ao primeiro casal humano a tarefa do trabalho, mesmo antes de cometerem o pecado original: “Deus os abençoou: Frutificai, disse Ele, e multiplicai-vos, enchei a terra e submetei-a. Dominai sobre os peixes do mar, sobre os pássaros dos céus e sobre todos os animais que se arrastam sobre a terra.” Assim, vê-se reconhecida nas palavras bíblicas, ainda que de forma indireta e implícita, a essência mais profunda do trabalho.

Nessa esteira, a Igreja ressalta que o trabalho constitui um dos fundamentos da sua doutrina social. O Papa João Paulo II pontificou que o homem é sujeito do trabalho, e é justamente nessa dimensão ética que devem ser procuradas as fontes da dignidade do trabalho, porque não se deve levar em conta apenas o gênero do trabalho que se realiza, mas, sobretudo, o fato de que quem o executa é uma pessoa:

[...] O homem deve submeter a terra, deve dominá-la porque é uma pessoa, um ser dotado de subjetividade, capaz de agir de maneira programada e racional e tendente a realizar-se a si mesmo. É pois como pessoa que o homem é sujeito do trabalho, o que confere ao trabalho humano seu inegável valor ético. A Idade Antiga dividia os homens em categorias, segundo o tipo de trabalho que realizava; o trabalho manual era indigno dos homens livres e por isso mesmo destinado aos escravos. O Cristianismo operou uma transformação radical de conceitos, partindo sobretudo do fato de o Verbo Encarnado ter dedicado a maior parte de sua vida ao trabalho manual, o que constitui o mais eloqüente "evangelho do trabalho" e demonstra que as fontes da dignidade do trabalho devem ser procuradas principalmente não na sua dimensão objetiva, mas sim na sua dimensão subjetiva. Disto segue-se a conclusão muito importante de natureza ética de que o trabalho é "para o homem" e não o homem "para o trabalho". Assim, a finalidade de todo trabalho - ainda do mais humilde e monótono - permanece sempre o homem (IOANNES PAULUS PP. II. *Laborem Exercens*).

Não obstante a atualidade das palavras bíblicas, a valorização ética do trabalho humano foi perdendo sua substância. Ao longo da história da Humanidade, o trabalho sofreu mudanças conceituais axiológicas e pragmáticas, de forma diferenciada, de acordo com o estágio evolutivo dos povos.

O primeiro trabalho voltou-se para atividades de autoconsumo, conforme ensinamentos de Chiarelli (2005, p. 26). A fome, a sede e o instinto de conservação foram estímulos para o trabalho inicial: o homem precisou sair em busca de subsistência. Era,

portanto, inicialmente coletor, que se caracterizava pelo nomadismo. No momento em que percebeu que podia planejar e colher ali mesmo onde ele estava, o homem iniciou um processo de se fixar na terra, para extrair dela sua subsistência, por meio da agricultura e da incipiente pastoreio. A clava, instrumento que até então era utilizado para o homem defender-se dos animais ferozes, era a mesma que era utilizada para a extração de frutos das árvores; o mesmo instrumento que ele usava para matar, passou a servir também como instrumento para extração. O passo subsequente foi o arado. Tal diversificação dos instrumentos denotou a primeira idéia de divisão do trabalho. Com isso, o grupo se estabeleceu em um local, cessaram as migrações constantes, e se estabeleceram os rudimentos de uma organização política, sócio-econômica e do trabalho que acompanharia o homem ao longo de sua história (CHIARELLI, 2005, p. 26).

O mundo antigo teve na escravidão uma instituição universal (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 32). No processo de luta pelas terras ou pelos produtos de seu trabalho, o vencedor guardava seu inimigo a fim de que este lhe servisse como escravo, utilizando-o para seu serviço pessoal ou os utilizando como moeda de troca.

Barros (2005, p. 51) ensina que, por ser o escravo considerado como uma mercadoria que poderia ser negociada, fazia parte do patrimônio do seu dono, sendo tratado como coisa. Assim, era-lhe negada a condição de sujeito de direito.

Os Babilônicos foram os primeiros povos a tratar dos problemas relativos ao trabalho. O Código de Hamurábi regulamentou a escravidão e a aprendizagem profissional, trouxe as primeiras idéias, ainda que superficialmente, de salário mínimo e de repouso a serem reconhecidos ao trabalhador. O trabalho, entre os babilônicos, estava nas mãos de pessoas que eram tornadas escravas, como modo de pagamento de dívidas. O escravo babilônico não perdia totalmente sua condição de pessoa; era outra pessoa, mais frágil, que tinha a função de auxiliar ou mesmo substituir seu dono na missão de batalhar pelo sustento (CHIARELLI, 2005, p. 27-28).

Entre os Egípcios, as leis de Tebas e Mênfis fixavam parâmetros para obstaculizar a luta desenfreada por um posto. Era estabelecida uma competição controlada pelo mercado, a fim de evitar a desmedida concorrência entre membros do mesmo ofício. Com isso, garantia-se a suficiência ordenada de mão-de-obra (CHIARELLI, 2005, p. 28).

A influência dos hebreus deu-se por meio do Velho Testamento, como já abordado acima, mas é importante ressaltar que também entre eles o trabalho livre era exceção. O trabalho manual era revestido de um caráter indigno e, portanto, era exercido em regime de escravidão (CHIARELLI, 2005, p. 29).

Na *polis* grega, o trabalho era considerado um estigma, quem trabalhava não eram os membros da sociedade. Mulheres e escravos encarregavam-se do trabalho, e lhes eram negadas qualidades humanas essenciais relacionadas às relações políticas na *polis*. Trabalho não era elemento de inclusão. Não qualificava as pessoas. O conceito de liberdade da época era atributo dos militares, políticos, filósofos, que se dedicavam à meditação (BECK, 2003, p. 159).

Na sociedade grega, o trabalho manual, único existente à época, era condenado, pois, por influência da Guerra do Peloponeso e dos modelos espartanos, valorizava-se muito mais o soldado, que exercia função destrutiva em uma civilização bélica. O trabalho manual era desprezado, atingindo os escravos e também os trabalhadores manuais livres, que passaram a fugir desse tipo de ofício, muito embora se reconhecesse que o resultado dos trabalhos manuais era indispensável para a sustentação da economia. A condição de escravo, na sociedade grega, no entanto, era encarada apenas como uma condição jurídica, ou seja, o escravo não era considerado total ou exclusivamente coisa. Apesar do tratamento desumano, não perdia sua personalidade, era considerado membro da família, mesmo não tendo os mesmos direitos, honras e privilégios dos membros autênticos do clã; apesar da submissão em que vivia, julgava-se útil e respeitável pela responsabilidade parcial que lhe era atribuída (CHIARELLI, 2005, p. 31).

Do mundo romano e sua tendência a codificação, herdou-se a definição de justiça, como sendo aquela constante e perpétua vontade de dar a cada um o que lhe corresponde. No Digesto Romano, as relações de trabalho correspondem a direitos patrimoniais, destacando-se neles o trabalho escravo. Ao escravo, não se reconhecia personalidade jurídica; construía-se mera relação de fato. Assim, no âmbito de Direito Patrimonial a relação era similar à *locatio hominis*; no território do Direito Familiar, prevaleceria apenas a apreensão do trabalho como tal e de seu produto, com o que se caracterizaria a *locatio operarum*. No que pertine ao Direito Obrigacional, libertos pelo trabalho e/ou pela dedicação, estabelece-se o princípio do chamado obséquio (*obsequium*): o escravo trabalhava para si ou para outrem e reservava, para dar a quem o libertou, uma parte dos seus ganhos anuais. Tem-se uma *locatio operis*, desde que se observasse que as prestações laborais eram dos libertos, relacionados com terceiros, dos quais não eram empregados, no sentido específico que se veio a emprestar ao termo, mas com os quais se obrigavam por uma determinada tarefa a cumprir ou obra a realizar (CHIARELLI, 2005, p. 36).

Entre os romanos, também nasce a figura do colono e do servo da gleba. Trata-se de um processo de conquistar e submeter o submisso a sair da escravidão para tornar-se colono

ou servo da gleba. Passa a ganhar a terra, mas tem que ficar preso a ela, defendendo-a em nome do senhor feudal ou para o Império, conforme a época. Verifica-se o despreço pelo trabalho físico, mas uma especial consideração ao trabalho agrícola, em razão dos preceitos valorativos da Lei das XII Tábuas (CHIARELLI, 2005, p.36).

Num terceiro plano, surgem entre os romanos as primeiras corporações de ofício, em que existiam três personagens: mestres, companheiros e aprendizes. Nessa fase da História havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador, porém, os objetivos eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores (MARTINS, 2007a, p. 4).

Contribuindo com a queda do Império Romano, o Cristianismo ascendeu, retomando o princípio de que o trabalho não é indigno. O trabalho ganhou alto sentido de valorização. Nas palavras de Cristo, as preocupações materiais não deveriam sobrepor-se às espirituais, estas sim indispensáveis para alcançar o Reino dos Céus. Assim, neste mundo, o homem deveria ganhar o pão com o suor de seu rosto, e seu esforço lhe daria dignidade. O trabalho tornou-se, pois, um meio para a elevação do homem a uma posição de dignidade, diferenciando-o dos outros animais (SÜSSEKIND et alii, 2000, p. 85).

Foi a partir do século XVIII que o trabalho humano passou a ser paulatinamente ressignificado. Presenciou-se a evolução das relações de trabalho, com a expansão do contrato de trabalho. No início da primeira modernidade,⁵ diante da dupla revolução,⁶ da ascendente economia de mercado, do capitalismo em rápida expansão, houve uma revalorização do trabalho, que passou a ser característica central da identidade social, da posição social, da segurança existencial do homem (BECK, 2003, p. 22).

Chiarelli (2006, p. 66) ensina que a Revolução Industrial foi estopim de três mudanças que ocorreram concomitantemente: a primeira foi a introdução da máquina e a eletricidade, tendo como combustíveis o petróleo e o carvão, o que fez com que em boa parte a mão-de-obra fosse dispensada, pois não mais dela necessitava para mover-se e produzir; a

⁵ Beck (2003, p. 22) denomina primeira modernidade o período das sociedades de Estado-Nação, onde as redes de relações sociais e comunitárias são essencialmente entendidas no sentido territorial, onde também um modelo de vida coletiva, crença no progresso e no emprego para todos, exploração da natureza são características predominantes. No entender do autor, esse estágio está sendo minado e destruído por cinco processos interligados, nomeadamente: a Globalização, a individualização, a revolução do gênero, o subemprego e os riscos globais tais como a crise ecológica e os choques dos mercados financeiros, dando origem ao que ele denomina de segunda modernidade ou modernidade da modernidade.

⁶ Hobsbawn (1977, p. 18) denomina *dupla revolução* os acontecimentos eclodidos no final do século XVIII: a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. “[...] não seria exagero considerarmos esta dupla revolução – a francesa, bem mais política, e a industrial (inglesa) – não tanto como uma coisa que pertença à história dos dois países que foram seus principais suportes e símbolos, mas sim como a cratera gêmea de um vulcão regional bem maior.”

segunda, os ideais burgueses foram conquistados, com vistas a inseri-los nos centros decisórios através da democracia e seus ideais de igualdade meramente formais; a terceira, a padronização da produção, primando-se pela quantidade produzida, estabelecendo novos vínculos, a partir da configuração do emprego e o surgimento do salário, alterando o formato da produção, decorrendo com isso a sociedade laboral.

O trabalho tornou-se fonte de riqueza. O valor a ele atribuído, que no começo do desenvolvimento da civilização era nulo ou ínfimo, paulatinamente ao longo da História foi deixando de ser encarado como castigo, pena, sofrimento, para ganhar novo significado: ser trabalhador passou a ser honroso e digno. E a tomada de consciência dos trabalhadores e da sociedade foi determinante para essa mudança de paradigma, que não ocorreu de forma repentina e tampouco pacífica (FERREIRA, 2004, p. 25).

Passou a ser repensado e reorganizado a partir dessa nova economia política. Assim, reconheceu-se a remuneração como instrumento para minimizar a miséria e exercer o controle dos indivíduos submetendo-os à ordem social. Com isso, o emprego foi definido e especificado, ocasionando migração da população rural, e com o excesso de oferta, a conseqüente aviltação da jornada demasiada e insalubre de trabalho, ganhos diminuídos, culminando no desemprego (CHIARELLI, 2006, p.52).

Rompendo com as antigas tradições e concepções, a dupla revolução deu substrato para a constituição de uma nova sociedade, pautada nos ideais da liberdade, igualdade e fraternidade, valores que não raramente se confrontariam com o capital, a produção e o lucro (FERREIRA, 2004, p. 24).

Segadas Vianna informa que, com a idéia de que “quem diz contratual diz justo”, advinda da Revolução Industrial, permitia-se que a liberdade se transformasse em mera abstração, “com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando.” (2000, p. 34). Com isso, uma nova forma de escravidão se descortinava, “com o crescimento das forças dos privilegiados da fortuna e a servidão e a opressão dos mais débeis”:

Entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário não passava de um simples meio de produção. O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo (VIANNA, 2000, p. 34).

Ferreira reforça que o antagonismo existente entre tais valores resultou em quase a totalidade do século XIX permeado de revoluções sanguinárias por toda a Europa e locais

isolados na Ásia e no continente americano. “Nessas revoluções, os maiores derrotados eram sempre os trabalhadores, os quais, famintos e maltratados, já não tinham alternativa senão derramar seu sangue na luta por melhorias; e elas demoraram a vir” (2004, P. 25).

A desordem que dessas guerras entre capital e trabalho se sucedeu acendeu a preocupação da Igreja. Em 15 de maio de 1891, o Papa Leão XIII fez publicar a Carta Encíclica *Rerum Novarum* sobre a condição dos operários, que proclamava a união das classes capitalista e trabalhadora:

[...] O erro capital na questão presente é crer que as duas classes são inimigas natas uma da outra, como se a natureza tivesse armado os ricos e os pobres para se combaterem mutuamente num duelo obstinado. Isto é uma aberração tal, que é necessário colocar a verdade numa doutrina contrariamente oposta, porque, assim como no corpo humano os membros, apesar da sua diversidade, se adaptam maravilhosamente uns aos outros, de modo que formam um todo exactamente proporcionado e que se poderá chamar simétrico, assim também, na sociedade, as duas classes estão destinadas pela natureza a unirem-se harmoniosamente e a conservarem-se mutuamente em perfeito equilíbrio. Elas têm imperiosa necessidade uma da outra: não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital. A concórdia traz consigo a ordem e a beleza; ao contrário, dum conflito perpétuo só podem resultar confusão e lutas selvagens. Ora, para dirimir este conflito e cortar o mal na sua raiz, as Instituições possuem uma virtude admirável e múltipla. E, primeiramente, toda a economia das verdades religiosas, de que a Igreja é guarda e intérprete, é de natureza a aproximar e reconciliar os ricos e os pobres, lembrando às duas classes os seus deveres mútuos e, primeiro que todos os outros, os que derivam da justiça (PAPA LEÃO XIII, *Rerum Novarum*).

Com isso, iniciou-se uma nova era social, o Estado passava a exercer “sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo, que era, em suma, o próprio interesse estatal.” O Estado intervencionista fortaleceu a concepção da nova sociedade. Ampliando suas atribuições, o Estado impôs-se para corrigir as desigualdades advindas da diversidade econômica criada entre os indivíduos pela liberdade (VIANNA, 2000, p. 39).

Assim, houve necessidade de o Estado se fazer sentir, por meio de legislações que concebessem essa nova visão da política do trabalho. Começa uma nova era de dignificação do trabalhador (VÁLIO, 2006, p. 36).

A pioneira foi a Constituição de Weimar, em 11 de agosto de 1919, primeira a inserir um capítulo especial sobre a ordem econômica e social. Seguiram-se a ela Constituições em todo o mundo, incorporando aos ordenamentos jurídicos essa nova era social do trabalho, visando o bem-estar, a saúde física e mental do trabalhador (FERREIRA, 2004, p. 26).

Hoje, os efeitos da globalização, com seu espantoso avanço tecnológico, estimulando a mundialização dos meios de comunicação e a aceleração da mobilidade do

capital, cujo deslocamento passou a se produzir velozmente por vias eletrônicas, descortinam uma nova alteração dos valores sociais. A intensificação da competição capitalista induziu o capital a procurar novas fontes de trabalho mais baratas e mais flexíveis. “O trabalho humano está sendo, pela primeira vez, eliminado do processo de produção.” (RIFKIN, 2001, p. 3).

No entanto, ainda que os efeitos da globalização produzam desgastes nas relações de trabalho, mais do que nunca o trabalho humano deve ser valorizado, pois “ele marca nossa personalidade, assegura-nos identidade com que nos conhecemos e com a qual nos reconhecem. É bandeira, que carregamos, para visualizar nossa dignidade social” (CHIARELLI, 2005, p. 315).

O homem ostenta um direito ao trabalho assegurado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem,⁷ princípios inscritos também no âmbito nacional como fundamentos da República Federativa do Brasil.⁸ No entanto, a conjuntura atual de desvalorização do trabalho humano é marcada pelo estímulo à produção mediante a competitividade. E nesse contexto, o aparecimento do assédio moral encontra substrato fecundo.

As constantes mudanças ocorridas nos últimos anos deram lugar a novas formas de administração, reengenharia, reorganização e reestruturação administrativas, que permeiam a globalização e a industrialização. Novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do indivíduo trouxeram o novo paradigma do sujeito produtivo, aquele sujeito que atinge não só as metas estabelecidas, mas as ultrapassa, nem que para isso tenha que lutar contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante. Nesse norte, o individualismo exacerbado é valorizado em detrimento do grupo de trabalho (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 1).

Valdir Florindo, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), da 2ª Região, manifestou sua preocupação com esse contexto em seu voto no Recurso Ordinário (RO) nº 01117-2002-032-02-00-4, de 17 de abril de 2004, ocasião em que levou em conta não somente o dano, que em si já se afigura assustador, mas também defendeu que o medo do desemprego alimenta a tirania de maus empregadores, que com suas condutas desumanas e

⁷ XXIII - Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

⁸ CF/88, Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

aéticas, deixam marcas profundas nos empregados que sofrem o assédio moral, fazendo merecer o deferimento do pedido do trabalhador vítima do assédio.⁹

Tratando sobre saúde mental para o trabalho, Fonseca observa que a sociedade pós-industrial liberta os movimentos do trabalhador da correia taylorista, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador:

Os programas de qualidade total, da tolerância zero ao erro, o aparente afrouxamento da vinculação do trabalhador ao espaço e a flexibilização do tempo de trabalho, têm gerado novas questões que se acrescem às experiências da psicopatologia do trabalho, posto que a fronteira entre a postura assumida pelo indivíduo no trabalho e aquela referente a sua vida privada está cada vez mais tênue. As novas formas de organização do trabalho afetam mais profundamente, portanto, o desejo, o querer, fato que se comprova na idéia corrente de que o responsável pela própria empregabilidade é o obreiro; os empregadores têm-se eximido do zelo pela manutenção do vínculo laboral, buscando estabelecer relações laterais de coordenação com seus colaboradores (2003, p. 671).

Também Dejours (1992, p. 13-14), atento ao problema, faz uma analogia entre a conjuntura decorrente da ameaça de uma derrocada econômica a uma situação de guerra, que ele denomina *guerra sã*, onde métodos cruéis são utilizados para excluir as pessoas que não estão aptas a combater nessa guerra. Velhos, por falta de agilidade; jovens, por falta de preparo, vacilantes, etc., são demitidos da empresa. De outra banda, dos aptos ao combate exige-se desempenho superior de disponibilidade, produtividade, disciplina e abnegação. Superação, eficiência e resignação são palavras de ordem para desenvolver a competitividade e combater o inimigo, a concorrência. Para forçar a concorrência a bater em retirada ou levá-

⁹ Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detratador na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante (TRT 2ª Região. 6ª Turma. Processo nº 01117-2002-032-02-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.B.T.; Recorrida: D.E. e T. S/A. Relator: Juiz Valdir Florindo. 17 fev. 2004).

la à falência, as armas utilizadas são as próprias vítimas: sacrifícios individuais consentidos e coletivos são exigidos, em nome da saúde da empresa.

Essa realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui cenário perfeito para a disseminação do assédio moral. Nesse contexto, práticas de assédio moral são deflagradas através de condutas abusivas que, “por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

Nessa mesma linha de raciocínio, interessante a anotação de Silva Neto:

Embora não seja o amor que determine o desequilíbrio nas relações de trabalho, mas fatores econômicos de ordem estrutural do capitalismo (oferta excessiva de mão-de-obra), além de outras condicionantes de color cultural, social e político, é irrecusável reconhecer que a inexistência da referida “paridade de armas” entre empregado e empregador desenvolve um plexo de situações ensejadoras do aparecimento daquilo que a doutrina do direito do trabalho passou a denominar de “assédio moral” (2005, p. 29).

Ferreira refere que

Num sistema em que as pessoas são instigadas a todo o tempo a defenderem o que é seu – seu emprego, sua produção, sua premiação – a todo o custo, as demais pessoas que as rodeiam deixam de ser consideradas colega de trabalho e passam a ser encaradas como inimigos em potencial. Daí nasce o tratamento hostil, que muitas vezes desencadeia um processo tão grave como o assédio moral, produzindo infelizes [...] (2004, p. 34).

Cumprir notar que só se poderá falar em assédio moral no momento em que uma pessoa passar ao ato. Adiante se constatará que um dos elementos do assédio moral é a intencionalidade. Esta vem de pessoas que dirigem ou tiram proveito de sistemas perversos, não dos sistemas em si. É bem verdade, ensina Hirigoyen, que a globalização “oferece sinal verde a alguns dirigentes megalomaniacos à tentação hegemônica, ou às vezes oportunidades de aumento a qualquer preço do próprio poder, ou de esconder falcatruas por trás de cifras não-verificáveis” (2005, p. 65), mas ela não é a vilã por si só, bem como não são as reestruturações a fonte do problema, mas sempre existirão pessoas que se aproveitarão de qualquer reorganização para ascender na empresa, contando com a confusão ou agitação reinantes para disfarçar suas intenções perversas.

Considerar a violência apenas como uma conseqüência da organização do trabalho, continua a mesma autora, é correr o risco de livrar os agentes da responsabilidade (HIRIGOYEN, 2005, p. 185).

Veja-se, por exemplo, situações em que dirigentes recebem instruções de seus superiores para se *livrar* de um subordinado, podendo adotar as medidas que entenderem necessárias. Ora, isso não os obriga a utilizar procedimentos perversos. As instruções serão executadas por um ser humano, que poderá fazê-lo respeitando as suscetibilidades do trabalhador em questão, informando as intenções da direção sobre ele, procurando lado a lado, a melhor maneira de negociar sua saída (HIRIGOYEN, 2005, p. 65).

O que ocorre é que, não raras vezes, na adoção de recomendações de seus superiores, os dirigentes não levam em conta o outro, negam a subjetividade do outro. E o que é mais grave, é que há empresas “complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos, desde que isso venha a gerar lucro e não dar motivos a um excesso de revolta” (HIRIGOYEN, 2006, p. 101).

Por essas razões, Hirigoyen (2006, p. 103) defende que o assédio moral não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional de empresas que não levam em conta o fator humano e menos ainda a dimensão psicológica das relações de trabalho.

Paulo Ricardo Pozzolo, Juiz do TRT 9ª Região, manifestou-se nesse sentido, em um caso de pressão desmedida por resultados. Em seu voto, o Juiz referiu que a competitividade e a livre concorrência não justificam o tratamento degradante e ameaçador do empregado.¹⁰

Pamplona Filho argúi que o assédio moral nas relações de trabalho assume tons dramáticos, por força da hipossuficiência de um dos sujeitos, para quem a possibilidade de perda do posto de trabalho e da subsistência aterroriza, fazendo com que a vítima se submeta aos “mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho.” (2006, p. 1079).

¹⁰ ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. A PRESSÃO DESMEDIDA POR RESULTADOS CONFIGURA A CHAMADA "NORMALIDADE SOFRENTE" DE QUE FALA DEJOURS. OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. A COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL OU A LIVRE CONCORRÊNCIA NÃO JUSTIFICAM O TRATAMENTO DEGRADANTE E AMEAÇADOR DO EMPRESÁRIO POR RESULTADOS DOS EMPREGADOS. A manipulação da ameaça como estratégia gerencial, que se utiliza do medo e do sofrimento no ambiente de trabalho é, como descreveu Dejours (DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. 3ª ed. São Paulo, FGV, 2000, p. 17 e 36), um dos mais perversos e freqüentes instrumentos na administração de empresas de alta competitividade. No caso concreto, a capacidade gerencial foi tanto mais valorizada quanto maior foi a disponibilidade em ameaçar, exigir mais e mais esforços sem limites, em submeter os operadores a qualquer custo, inclusive com a manipulação do medo e do sofrimento, tal como aconteceu com a reclamante e todos os seus colegas de trabalho. Sem dúvida, a forma adotada para compelir a reclamante ao atingimento de metas, constituiu uma forma de psicoterror, considerada, no ambiente de trabalho, como uma das formas de violência mais agressivas contra a dignidade dos subordinados, protegida pelo escudo pétreo da Constituição Federal (art. 1º, III). (TRT 9ª Região. 2ª Turma. Processo nº 00454-2005-653-09-00-9. Acórdão nº 33865-2007. Recurso Ordinário. Recorrentes: UB.B. S.A., P.G.P. Recorridos: os mesmos. Relator: Paulo Ricardo Pozzolo. DJPR 16 nov. 2007).

Nessa direção, Barreto defende que “é necessário descobrir os caminhos da informação e socializá-la, ter afeto e apoio, conhecer verdadeiramente as causas que nos afetam, submetem e adoecem, visando a uma ação ‘terapêutica’ que as elimine.” (2006, p. 209).

Entretanto, como bem refere Silva (2005a, p. 134), a realidade maciça, no Brasil, é que a grande massa de trabalhadores continua sem noção alguma do que seja assédio moral. Aos trabalhadores vinculados aos sindicatos de representação mais atuantes, é oportunizado algum tipo de conscientização; mas a maioria figura como vítimas, incorporando os danos à saúde, ao seu patrimônio e às suas relações interpessoais sem sequer saberem o que está efetivamente ocorrendo.

As pessoas relatam situações vividas que poderiam ser classificadas como assédio moral, mas não se dão conta disso; há um desconhecimento geral sobre o assunto. O caminho é a informação. Assédio moral tem que virar assunto cotidiano (MUNIZ, 2006, p. 44).

Para trilhar o caminho da informação, cumpre envidar esforços para a compreensão do fenômeno iniciando-se pela verificação de suas fases, tipos e sujeitos, para em seguida analisar seus elementos caracterizadores e suas conseqüências, a fim de fornecer elementos para discussão jurídica acerca da viabilidade de medidas que visem a prevenção e a punição dessa conduta, como também para a conscientização e a mobilização dos trabalhadores e da sociedade a atentar para o problema.

1.3 As fases do processo de terror psicológico

O curso do assédio moral muda ao longo do tempo. No entanto, estabelecer uma seqüência típica de fatos no decorrer de um processo de terror psicológico no trabalho, desde seu início até seu desfecho, é tarefa difícil, sobretudo, devido às peculiaridades do assediador, das vítimas, do meio e contexto no qual o assédio se desenvolve, assim como o modelo organizacional no qual o processo se insere. Não obstante, Leymann (2000) e Hirigoyen (2006) apontam fases a partir da observação de seus casos clínicos.

Leymann (2000), em suas investigações, observou que o curso do psicoterror no trabalho apresenta uma seqüência típica de cinco fases que se repetem em diferentes casos de psicoterror:

A primeira fase é a dos incidentes críticos, ou seja, a fase em que a situação desencadeante do assédio moral está somente na esfera do conflito, uma bronca, um desacordo entre pessoas, que em um determinado momento adquire maior proporção. Um

conflito que de início era pontual começa crescer. Esta primeira fase costuma durar pouco tempo, e por si só não constitui propriamente assédio moral.

A segunda é a fase da estigmatização. O assédio pode conter comportamentos que, em outro contexto, não representariam necessariamente agressão, nem intuito de excluir ou expulsar alguém. Entretanto, esta fase do assédio se desenvolve mediante comportamentos repetidos, por um longo período de tempo e com propósitos hostis, e pode ser utilizado para estigmatizar alguém no grupo. Tais condutas apresentam uma intencionalidade perversa de prejudicar o outro, castigá-lo, miná-lo psicologicamente, utilizando para isso um tipo de manipulação agressiva.

A terceira é a fase da intervenção da empresa. É quando a direção da empresa toma conhecimento do conflito. O incidente então se transforma no *caso de X*, sendo que X é sempre a vítima assediada, não o agressor. Devido ao processo anterior de estigmatização da vítima, é mais fácil situar a responsabilidade nela do que no agressor. A gestão tende a aceitar e assumir os preconceitos produzidos pelas fases anteriores. Some-se a isso, sua natural tendência a terminar rapidamente com o *problema* (normalmente a pessoa assediada). Isso resulta, na maioria das vezes, em violação dos direitos fundamentais da vítima, que se vê maltratada e estigmatizada. Entra então em funcionamento o mecanismo conhecido como erro fundamental de atribuição, no qual os colegas e a gestão tendem a criar explicações baseadas nas características individuais da vítima e não em fatores organizacionais e de má gestão.

A quarta é a fase dos diagnósticos incorretos. Se a vítima busca ajuda especializada em psicólogos e psiquiatras, há um grande risco de que esses profissionais venham a interpretar de forma equivocada a situação, pois, muitas vezes, não há formação suficiente para investigar situações sociais que se originam na própria organização em que o paciente trabalha. O risco é que a pessoa seja marcada com um diagnóstico incorreto como paranóia, transtorno maníaco-depressivo, desajuste de personalidade. Isso pode destruir a vítima, sua carreira profissional e, desse modo, impedir ou dificultar sua reabilitação profissional.

A quinta fase descrita por Leymann (2000) é a exclusão da vida laboral. Esta última fase culmina com a vítima abandonando seu emprego, muito provavelmente após ter passado por vários e prolongados períodos de licença. Não podendo resistir ao assédio, desassistidas por seu empregador, mal diagnosticadas pelo psicólogo ou psiquiatra, isoladas profissional e socialmente e, vendo-se sem outra opção profissional internamente, decidem pedir demissão. Os que decidem resistir, agüentar heroicamente em seu posto de trabalho, sem enfrentar o assédio, passam por um calvário que tem sérias conseqüências em sua saúde, que as levam a

constantes afastamentos por doenças relacionadas com o estresse pós-traumático,¹¹ aumentando a possibilidade de serem despedidas por suas baixas produtividades ou reiteradas ausências. Alguns sofrem o agravamento do problema, dentro e fora da empresa. Nos casos mais extremos, as vítimas podem chegar ao suicídio.

Hirigoyen (2006, p. 107-138), a partir de seus casos clínicos, observou que o assédio moral se estabelece nos seguintes estágios: a sedução perversa, a comunicação perversa e a violência perversa.

Na fase da sedução perversa, ensina a referida autora, o agressor desestabiliza a vítima, fazendo-a perder progressivamente a confiança em si própria. A finalidade é atrair irresistivelmente o outro, corrompê-lo e suborná-lo, para captar o desejo do outro que o admira, com o objetivo de destruí-lo, pois representa uma ameaça. Segue-se a fase de enredamento, na qual, mediante manipulação, o agressor impõe uma relação de dominação, por influência intelectual ou moral, fazendo o outro dependente do agressor. Ameaças veladas ou intimidações visam enfraquecer a vítima para melhor fazer passar as próprias idéias, podendo chegar a uma verdadeira lavagem cerebral. O controle se estabelece. O que importa nessa fase não é destruir o outro de imediato, mas conservar o poder e o controle. A vítima deixa-se prender na *teia de aranha* da dependência. Trata-se então de seduzir para desestabilizar a vítima; enredar para que ela perca sua autoconfiança; controlar, para que ela perca sua liberdade (HIRIGOYEN, 2006, p. 109-110).

Na fase seguinte, a fase da comunicação perversa, o agressor utiliza-se de mecanismos que dão a ilusão da comunicação, não é uma comunicação que agrega, mas sim uma comunicação que afasta e impede o intercâmbio, com a finalidade de poder usar o outro, para que ele continue a não entender nada do processo e fique ainda mais confuso. Não-ditos, subentendidos e reticências levam a vítima a um estado de angústia (HIRIGOYEN, 2006, p. 112-130).

Chega-se ao estágio da violência perversa. Nessa fase, o outro, que era tão-somente um objeto útil, passa a representar ameaça, perigo, do qual o agressor precisa livrar-se seja por que meio for. O ódio torna-se visível, o outro é acuado. O perverso tenta levar a vítima a agir contra ele, busca induzir o outro a usar seus mecanismos, e depois levá-la a perverter as normas, para denunciá-la como má, sendo, portanto, normal que ela seja incriminada como agressora. O que o perverso procura é introjetar no outro o que há de mau nele. O que importa é fazer a vítima parecer responsável pelo que acontece e fazê-la com que perca o orgulho de si

¹¹ Sobre estresse pós-traumático, ver comentário na Nota nº 100 infra.

mesma, tentando se justificar como se fosse realmente culpada. Pode-se mesmo ver o perverso incitar o outro ao suicídio (HIRIGOYEN, 2006, p. 131-138).

Nem sempre as fases descritas por Leymann (2000) e Hirigoyen (2006) seguem a seqüência indicada, tampouco têm elas a mesma duração. No entanto, fornecem as premissas para a identificação do estágio em que se encontra o processo de assédio moral, sendo possível identificá-lo na fase inicial e tomar medidas que impeçam o seu desenvolvimento (GUEDES, 2003, p. 46).

1.4 Classificação dos tipos de assédio moral segundo sua procedência

Os tipos de assédio moral são verificados em razão da procedência dos ataques. Distingue-se aquele tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.

1.4.1 Ato praticado por superiores hierárquicos: vertical descendente

São atos perversos perpetrados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. É a situação mais habitual. Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder de comando busca delimitar o espaço desse poder. Por meio de atos de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas, atingem a dignidade, a identidade e a saúde do trabalhador, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Guedes (2003, p. 36) ensina que há duas motivações do assédio descendente: o *mobbing* estratégico, e o *mobbing* por abuso de poder. O *mobbing* estratégico é aquele em que a empresa organiza sua estratégia para levar o empregado considerado incômodo a demitir-se. Trata-se de estratégia para reduzir pessoal, conter custos, substituir o quadro pessoal por pessoas mais jovens e conseqüentemente pagar salários mais baixos. Na terminologia anglo-saxônica, o assédio vertical do tipo estratégico é denominado *bossing*. O *mobbing* por abuso de poder, conhecido também como *bullying* ou *harassment*, é aquele em que o superior hierárquico, diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa, usa arbitrariamente de seu poder de mando, seja motivado por razões políticas, seja por questões de diferença de idade, antipatia pessoal, inveja ou proteção superior de que goza dentro da empresa.

O terror psicológico no trabalho, continua a referida autora, não precisa ser necessariamente deflagrado e realizado pelo superior, pode também contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima, através dos quais a violência psicológica pode ser desencadeada (GUEDES, 2003, p. 36).

Alkimin (2005, p. 63) salienta que o assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica descumprimento da obrigação contratual e geral do respeito à dignidade da pessoa do trabalhador. Assim, deve se abster dessa prática, sob pena de o empregado buscar como proteção jurídica a despedida indireta,¹² nos termos do art. 483, da CLT.

1.4.2 Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente

Trata-se do típico caso de violência psicológica perpetrada por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. É uma espécie bem mais rara, porém, embora sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor (GUEDES, 2003, p. 38).

Geralmente, inicia-se quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando, seja porque o cargo é desejado por algum deles (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Também pode ser desencadeado o terror psicológico contra superior hierárquico que excede nos poderes de mando, mostra-se autoritário e arrogante no contato interpessoal, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade (ALKIMIN, 2005, p. 64).

A violência pode ser ainda deflagrada quando um colega é promovido sem que previamente os demais trabalhadores tenham sido consultados e não estão de acordo com a promoção, ou quando a nova função de chefia implica méritos que os subordinados supõem que o promovido não possui para desempenhá-la (GUEDES, 2003, p. 37).

O empregado, como obrigação de não-fazer, deve evitar práticas que tornem o ambiente degradante, que violem a dignidade da pessoa humana, configuradoras de assédio moral em qualquer nível (ALKIMIN, 2005, p. 65). Do contrário, estará sujeito às prescrições do art. 482, da CLT, sem prejuízo da reparação por dano moral, de incumbência do empregador.¹³

¹² Ver no tópico 3.4 as conseqüências do assédio moral no contrato de trabalho.

¹³ Ver no tópico 3.5 as conseqüências do assédio moral para a empresa.

1.4.3 Entre colegas de mesmo nível hierárquico: horizontal

Este tipo de assédio moral é verificado nas relações entre colegas com o mesmo nível hierárquico.

A hostilização entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual. Também é desencadeado esse tipo de perversão moral pela competitividade. A empresa, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, estimula a competitividade perversa entre colegas, propulsora de práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e o coleguismo (ALKIMIN, 2005, p. 64).

Guedes (2003, p. 36) aduz que a vítima pode ser atacada de modo individual ou coletivo e destaca os freqüentes casos de humilhação e assédio moral por motivos de racismo e xenofobia sofridos pela população nortista e nordestina que emigra para as regiões Sul e Sudeste em busca de emprego.

Sem dúvida, o assédio moral cometido nessas condições agride os direitos de personalidade e a dignidade do empregado assediado. Nesse norte, o empregado assediador deve responder por perdas e danos por sua conduta anti-social e ilícita, além de se sujeitar ao poder de disciplina do empregador que poderá aplicar a despedida por justa causa, do art. 482, *b e j* da CLT. Além disso, a empresa poderá responder por perdas e danos morais em face da teoria da responsabilidade objetiva adotada pelo Código Civil brasileiro para a responsabilização do empregador.¹⁴

1.5 Os sujeitos envolvidos no assédio moral

Ingressa-se neste tópico com uma importante observação feita por Hirigoyen. Ensina a autora que, quando se estuda o assédio moral pelo ângulo dos sujeitos, deve-se desconfiar de toda caricatura. Diz ela: “não existem de um lado os malvados assediadores e do outro as vítimas pobres inocentes.” (2005, p. 215). O assédio moral é um fenômeno que ocorre de maneira tão sutil, que faz com que nada seja predeterminado, e a atitude de um pode modificar a do outro na relação. Assim, uma pessoa pode ser muito produtiva e agradável, mas em um ambiente hostil, tornar-se inapta e desagradável.

¹⁴ Ver no tópico 3.5 as conseqüências do assédio moral para a empresa.

Com efeito, deve-se desconfiar de toda abordagem que leve em conta tão-somente a personalidade da vítima, suas fraquezas e defeitos, sem considerar o agressor, bem como não se pode confiar em uma abordagem que considere o assédio moral como inerente apenas ao agressor. Tampouco se pode pressupor que não há culpa de ninguém, que a vítima é inocente, e que o agressor é uma vítima do capitalismo, da globalização. “Considerar a violência apenas como uma consequência da organização é correr o risco de liberar os agentes da responsabilidade” (HIRIGOYEN, 2005, p. 185).

Deve-se, portanto, traçar o perfil de seus atores, a fim de oferecer elementos para uma cuidadosa reflexão, especialmente por parte das empresas, pois a jurisprudência vem a passos largos se posicionando para condenar essas atitudes. E se as empresas não atuarem preventivamente, responderão pelo pagamento dos danos decorrentes do assédio moral (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 62).

Assim, para efeitos de verificação da responsabilidade pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho, necessário identificar os sujeitos envolvidos nesse processo.

1.5.1 O perfil do agressor

O agressor é classificado pela Vitimologia¹⁵ como um sujeito perverso. Hirigoyen (2006, p. 139) ensina que toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender. Por vezes, quando nos sentimos lesados, somos tomados por sentimentos de vingança. Mas o que nos distingue de um indivíduo perverso é que esses comportamentos e sentimentos não são mais do que meras reações ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso. A perversidade, ao contrário, implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa.

O perfil do agressor é bem delineado por Hirigoyen (2006, p. 140-152). Em suas experiências, conclui a autora que existe em todo agressor perverso uma personalidade narcisista. Perversos narcisistas¹⁶ são pessoas que fazem o mal por não encontrarem outro

¹⁵ Guedes refere que a vitimologia foi inserida como disciplina nos cursos de nível universitário na Alemanha e na França, como parte da disciplina Psicologia do Trabalho. O objetivo dessa ciência é analisar as razões que levam o indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as consequências a que induzem e dos direitos que podem pretender. Nos Estados Unidos da América, é uma disciplina independente (GUEDES, 2003, p. 28).

¹⁶ Hirigoyen (2006, p. 141) refere que o primeiro a conceituar o perverso narcisista foi o psicanalista P. C. Racamier, seguido de definições mais precisas como a de Albeto Eiger: “perversos narcisistas são aqueles indivíduos que, sob a influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam igualmente seu amor-próprio, sua confiança em si, sua auto-estima e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que o solicita.”

modo de existência. São considerados psicóticos sem sintomas, que buscam seu equilíbrio descarregando em outro a dor e as contradições internas que tentam mascarar.

E continua a referida autora salientando que o perverso narcisista é aquele sujeito egocêntrico, que possui um sentimento de grandeza exacerbado. Tem fantasias de sucesso e poder ilimitado. Acredita ser especial e singular. Necessita ser admirado para viver. Tudo lhe é devido. Nas relações interpessoais, explora o outro. Embora tenha necessidade de ser admirado e aprovado pelos outros, não tem a menor empatia pelos demais. Muitas vezes é movido pela inveja que sente pelos outros, seja por estes possuírem coisas que o perverso não tem, seja simplesmente por saberem extrair prazer de suas próprias vidas. Não se envolve afetiva e emocionalmente, é incapaz de experimentar emoções depressivas, como luto e tristeza. Quando é abandonado ou decepcionado, aparenta estar deprimido, mas em verdade sente raiva, ressentimento e desejo de vingança (HIRIGOYEN, 2006, p. 142).

A bem de ilustrar qual é o sentido atribuído a um perverso narcisista, interessante transcrever-se a definição dada por Narciso de Ovídio (apud Hirigoyen, 2006, p. 143):

Narciso é alguém que crê encontrar-se olhando-se no espelho. Sua vida consiste em procurar seu reflexo, apenas enquanto espelho. Um Narciso é uma casca vazia, que não tem existência própria, é um “pseudo” que busca iludir para mascarar seu vazio. Seu destino é uma tentativa de evitar a morte. É alguém que jamais foi reconhecido como ser humano e que foi obrigado a construir para si um jogo de espelhos para dar-se a ilusão de existir. Como num caleidoscópio, nesse jogo de espelhos, por mais que se repita e se multiplique, o indivíduo permanece construído sobre o vazio.

Eis algumas características que revelam o perverso narcisista, por Hirigoyen:

O perverso narcisista é um vampiro emocional que, para remediar seu vazio, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos por seu charme. Por ser vazio, não ter nada em seu interior, um Narciso passa a parasitar o outro, e, como uma sanguessuga, tenta alimentar-se da substância do outro, apropriar-se da vida do outro, e, se isso for impossível, intenta destruí-lo para que não haja vida em parte alguma. Para mascarar esse vazio (e não combatê-lo, pois o combate implicaria a cura do perverso), ele desvia-se de seu vazio apoderando-se da carne e da substância do outro para preencher-se, mas jamais irá sentir a sensação de preenchimento que tanto busca, pois a mesma substância do outro é insuficiente para alimentar um ser tão vazio, que é incapaz de acolher, captar e tornar sua a substância do outro. Pelo contrário, essa substância revela-se seu pior inimigo, porque desmascara seu próprio vazio (HIRIGOYEN, 2006, p. 143).

O propulsor da ação perversa é a inveja,¹⁷ o objetivo é a apropriação. O perverso narcisista é movido pela inveja que sente dos outros, seja por estes possuírem coisas que o perverso não tem, seja simplesmente por saberem extrair prazer de suas próprias vidas: tenta destruir a felicidade que lhe passa perto; tenta destruir a liberdade que a rigidez de suas defesas não lhe permite; tenta impedir o prazer que os outros têm com seus corpos, por não conseguir retirar a plena satisfação do seu próprio; tenta destruir a simplicidade de uma relação natural, por ser incapaz de amar (HIRIGOYEN, 2006, p. 142).

O perverso inveja acima de tudo a vida que o outro leva. O sucesso alheio o põe face a face com seu fracasso. O desejo e a vitalidade do outro descortinam suas próprias falhas. E com o intuito de levar o outro a um mecanismo depressivo, para depois censurá-lo, impõe sua visão pejorativa do mundo, sua insatisfação com relação à vida. Nada está bem, tudo é complicado. E com seu pessimismo, anula o entusiasmo em torno de si. Por isso, procura vítimas cheias de energia e que tenham prazer em viver (HIRIGOYEN, 2006, p. 148).

Com isso, apropria-se das paixões do outro, na medida em que o outro demonstra que possui alguma coisa ou dom que poderia apaixoná-lo. Assim, o perverso tem arroubos de paixão seguidos de rejeições brutais e irremediáveis. Absorve a energia positiva daqueles que o cerca, dela se alimenta e com ela se regenera, pois despeja no outro toda sua carga de energia negativa (HIRIGOYEN, 2006, p. 149).

O perverso narcisista é megalomaniaco, supõe-se um ser acima do bem e do mal, com seu ar superior exhibe irrepreensíveis valores morais que enganam e dão boa imagem dele próprio. É um crítico ferino, mas não admite ser questionado ou censurado. Escancara as falhas dos outros para que as suas próprias permaneçam mascaradas. Ao ingressar num relacionamento com o outro, seu objetivo é seduzi-lo, mantê-lo preso enquanto for útil (HIRIGOYEN, 2006, p. 145).

Nessa lógica de sedução perversa, não há a menor noção de respeito pelo outro, não há qualquer afeto, há negação total da identidade do outro. A força do perverso está em sua insensibilidade e inescrúpulo de ordem moral; quando se apaixona por uma pessoa, uma atitude ou uma idéia, esses encantamentos permanecem superficiais, pois procura manter uma distância afetiva suficiente para não se comprometer realmente (HIRIGOYEN, 2006, p. 147).

¹⁷ Hirigoyen (2005, p. 41) relata um caso real que demonstra bem como a inveja pode tornar um indivíduo nocivo: "Por ocasião de uma reestrutura particularmente difícil de ser executada, o diretor-geral se mostra muito hábil, a ponto de ser cumprimentado tanto pelos acionistas quanto pelos funcionários. Cometeu o pecado de se tornar mais popular que seu presidente, que o isola, não lhe transmite mais informações e o desacredita diante de seus subordinados. A partir de então, impedido de trabalhar, o diretor não se surpreende quando o presidente o convoca para informar que ele está desligado do grupo. Colocam no seu lugar alguém mais inexpressivo, que

O perverso narcisista não se sente responsável por nada. É um ser ausente de si mesmo, que procura no outro a responsabilidade pelo que acontece com ele. Projeta no outro suas dificuldades e insucessos. Jogar seu erro no outro permite inocentar-se. Tudo o que acontece de mau é sempre culpa dos outros (HIRIGOYEN, 2006, p. 149).

Por ser incapaz de estabelecer um verdadeiro relacionamento, utiliza-se de malignidade destrutiva para consegui-lo; por ser desprovido de solicitude ou de compaixão, sente prazer extremo, vital, em sujeitar e humilhar o outro, sente prazer em ver o sofrimento de sua presa; por ser insensível e inescrupuloso, não sofre, porque sofrer supõe uma carne, uma existência; por ser ausente, não tem história; por ter uma estrutura vazia, o outro não é um indivíduo, é tão-somente um reflexo do perverso. Daí a sensação da vítima de ter sido subtraída sua individualidade (HIRIGOYEN, 2006, p. 151).

Guedes (2003, p. 59) refere que o perverso demonstra uma capacidade excepcional de enganar não apenas médicos e juízes. Tem profunda consciência das regras de convivência social, mas prefere transgredi-las, pois seu objetivo é derrotar o interlocutor e enredá-lo numa ética perversa. Acompanhando Harald Ege, a autora ensina que o verdadeiro perverso, muitas vezes, passa ao largo das características elencadas pelos estudiosos, pois é indivíduo imprevisível que foge a qualquer esquematização. Descreve uma certa probabilidade de a pessoa ser ou se tornar um agressor, em cuja síntese¹⁸ se pode observar também a existência das características elencadas por Hirigoyen acima analisadas.

fará menos sombra ao presidente.”

¹⁸ Guedes (2003, p. 59) sintetiza as características prováveis do perverso: O instigador, aquele que empenha sua criatividade para sempre procurar novas estratégias para estressar e destruir a vítima, acreditando poder tirar vantagem dessa prática de violência e desafogar seu humor. O casual, aquele que se vale de um conflito sem sentido provocado pelo cansaço, estresse, nervosismo normal de um ambiente de trabalho para destruir seu adversário, em geral uma pessoa emotiva, com dificuldades de controlar suas reações. Ele se presume inocente, porque não foi o criador do conflito, no entanto, essa presunção esconde uma capacidade de manobras imprevisíveis. O colérico, aquele que não tolera os outros, descarrega seu mau humor descontroladamente diante dos colegas, mas se recompõe rapidamente, como se nada tivesse acontecido. Não consegue conter sua raiva. O megalômano, aquele que não tem consciência do seu próprio valor. Tem um senso grandioso da própria importância. Essa característica de sua personalidade, concluem os estudiosos, fornece elementos férteis para que esse tipo preste serviço sujo ao verdadeiro perverso que para se ocultar atribuiu o trabalho sórdido ao megalômano. O frustrado, aquele que está sempre se perguntando por que os outros são felizes e ele não. Os outros são inimigos porque não sofrem seus problemas ou porque sabem lidar com eles. O crítico, aquele que perturba gravemente o ambiente de trabalho, pois critica sem propor soluções, seu objetivo é a crítica pela crítica. Se possui posição de hierarquia, sua agressão moral pode ser mortífera para os nervos da vítima. O sádico, aquele com quem não se deve brincar. Sente prazer em ferir moralmente a pessoa, com a finalidade de destruí-la. A única maneira de se defender desse tipo, é colocar em evidência sua prepotência, de modo que todos possam reconhecer o seu papel de agressor. O puxa-saco, aquele que se comporta como tirano diante de seus pares, mas como um escravo diante dos superiores. Na sua ambição de agradar o chefe, não poupa crueldade. O tirano, aquele que agride não só pelo prazer de rebaixar, humilhar e submeter a vítima. Ele se utiliza de métodos muito cruéis para escravizar os outros. Geralmente sofre de falta de confiança em si mesmo, e para mascarar essa falta, mantém distância dos outros pelo autoritarismo, acusa os outros para esconder seus próprios erros e não admite ser contestado. O aterrorizado, aquele que entra em pânico ante o simples pensamento de que alguém pode ser

Também Barreto (2006, p. 213) elenca alguns tipos de agressores extraídos de relatos de trabalhadores da indústria química. Em geral, trata-se de denominações dadas a chefias que impõem um clima de terror no ambiente de trabalho.¹⁹

Note-se que, mesmo numa tradução bem-humorada delineada pelos trabalhadores entrevistados por Barreto (2006, p. 213), percebe-se nessas descrições o conteúdo perverso do comportamento dos agressores. Cada qual tem sua forma de agir, seja com mais calma, analisando friamente onde está pisando, seja de forma histérica, a finalidade será sempre a mesma: o de destruir a vítima, humilhá-la, sugar sua auto-estima, conduzindo-a a tomar certas atitudes que afetam a sua saúde física e mental, desencadeando sua exclusão do ambiente de trabalho, seja por pedido de demissão, aposentadoria precoce, licença para tratamento de saúde ou até mesmo levando-a ao suicídio.²⁰

melhor do que ele, “roubar-lhe” o cargo, ou substituí-lo. Agride sem piedade para defender seu *território*. O invejoso crônico, aquele obsessivamente preocupado com as variações do seu ambiente externo. Tende a destruir o outro que seja ou aparente ser mais afortunado ou mais feliz do que ele. O carreirista, aquele que não tem sentimento de colaboração social, preocupa-se somente com sua própria ascensão, e por isso, busca todos os meios, inclusive os não legais, de fazer carreira, sem qualquer escrúpulos de fechar o caminho da vítima, prejudicar e impedir a ascensão dos outros. O pusilânime, aquele que numa situação de assédio moral age como cúmplice do agressor. Não age de forma independente e direta. Prefere ajudar o verdadeiro perverso, pois sente medo das conseqüências da sua ação. Tende a sabotar a vítima, surrupiar documentos importantes, destruir ou danificar coisas, propositadamente, que estejam sob a responsabilidade da vítima para culpá-la.

¹⁹ A partir de suas pesquisas, Barreto (2006, p. 213) elenca os seguintes tipos de agressores: o pitbull: É o chefe agressivo, violento, durão e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer. O profeta: Sua missão é *enxugar* o mais rápido possível a *máquina*, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a *grande realização da sua vida*. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em *esmagar* elegantemente. O troglodita: É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar, e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você obedece.” O tigrão: Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos. O grande irmão: Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independentemente se intra ou extramuros. Mas, na primeira *oportunidade*, utiliza as informações que obtém contra sua equipe ou contra um trabalhador em particular. O mala-babão: É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com *mão de ferro*. É uma espécie de capataz moderno. É confuso, inseguro e emite ordens contraditórias. O tasea (Tá se achando): Confuso e inseguro, esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a *incompetência* dos seus subordinados. O garganta: É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferiores a sua função.

²⁰ Hirigoyen em sua participação no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho realizado em abril 2002 em São Paulo, relatou um caso real de assédio moral no trabalho acontecido na França, que culminou tragicamente no suicídio da vítima: “Era um senhor, um executivo comercial numa empresa, era um bom funcionário que tinha bons resultados. Houve, então, uma mudança de superior hierárquico: colocaram um jovem superior hierárquico recém-saído de uma Escola de Comércio que quis colocar cada vez mais pressão. Ele não suportava este senhor porque ele era mais velho, tinha 53 anos e passou então a vigiá-lo diariamente, a telefonar para saber o que estava fazendo, a perguntar por tudo, a exigir que justificasse tudo, a ridicularizá-lo porque era mais velho. Foram exigidos dele objetivos cada vez mais importantes a realizar e, ao mesmo tempo, seu “setor geográfico de atuação” e suas possibilidades de trabalho foram limitadas. Após algum tempo, enviaram uma primeira carta registrada dizendo que ele não trabalhava o suficiente; pouco tempo depois, enviaram uma segunda carta registrada, dizendo que ele precisava produzir mais. Quando este senhor recebeu a

Silva ressalta que o manipulador do assédio moral é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder, sendo que a motivação mais constante é a discriminação. O fato é que, qualquer que seja sua motivação, revela um desvirtuamento de caráter; “deixa de praticar certas ações que contemplam a ética e a moral, para realizar propósitos mesquinhos e sem nenhum conteúdo de nobreza, afastando-se assim da busca e da conquista do bem.” (2005a, p. 193). Assim, o agressor é um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter, que se compraz em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos (SILVA, 2005a, p, 192).

1.5.2 A vítima alvo dos ataques

Difícil apontar um perfil psicológico que torne a pessoa mais propensa a se tornar vítima. Com efeito, no estágio em que se encontram as investigações acerca do assédio moral, pode-se afirmar que a vítima pode ser qualquer pessoa e que não existe uma categoria de pessoas predestinadas a se tornar uma vítima de assédio moral (EGE, 2000).

Todavia, a vítima tem sido descrita pelos estudiosos do assunto como aquela pessoa que foi escolhida pelo agressor por ter valiosas qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar (GUEDES, 2003, p. 65). Como o assediador é ausente de subjetividade, tenta apropriar-se das qualidades que lhe faltam, e que o outro demonstra possuir em abundância.

A vítima é normalmente dotada de responsabilidade acima da média, possui elevada auto-estima, sente prazer em viver, acredita nas pessoas que a cercam. Por reunir essas qualidades, suscita inveja, torna-se incômoda para o agressor, representa uma ameaça a seu cargo ou a sua posição perante o grupo. Sua força vital a transforma em presa (HIRIGOYEN, 2006, p. 220).

Na lógica perversa, aquela pessoa que tem capacidade de autonomia e independência, capacitação por sua inteligência e atitudes, iniciativa, popularidade, carisma, liderança inatas, alto sentido cooperativo e de trabalho em equipe, representam grande perigo

terceira carta registrada, ele deu um tiro na cabeça e se suicidou, no seu carro, indo para o trabalho. Na terceira carta registrada ele escreveu: ‘O que vocês fizeram não é ético’. [...] O juiz constatou que o que era exigido dele eram coisas absolutamente impossíveis de realizar. Este senhor estava numa armadilha, não era possível fazer o que lhe era exigido e ele ficou tão desestabilizado com a situação, que acabou se suicidando. É um caso interessante porque se tornou jurisprudência antes mesmo da lei e, pode ser utilizado agora, para sancionar este tipo de comportamento.” Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/eventos/Iseminario/2marie.php>. Acesso em 02 set. 2007.

ao agressor. Por inveja ou medo de ser suplantado, o agressor impõe um sistema de poder para anular a vítima (SILVA, 2005a, p. 191).

Ege exemplifica situações em que é mais provável que a pessoa venha a ser assediada:

Pensemos em uma pessoa de alguma forma diferente dos outros: uma mulher em um escritório de homens ou vice-versa, uma pessoa mais qualificada, mais jovem, mais competente, ou o caso clássico do recém-contratado, talvez mais qualificado e mais jovem, mesmo que colocado imediatamente em posto de comando na empresa: as chances de sofrer assédio moral para eles serão certamente maiores (2000).²¹

No entanto, não se trata de um perfil exclusivo. Silva (2005a, p. 192) adverte que pessoas com características opostas (humildes, com problemas existenciais ou com determinadas limitações) podem se tornar alvos fáceis da arrogância e da perversidade do assediador.

Piñuel y Zabala (2004) faz uma analogia entre o assédio moral no trabalho e um programa diário da televisão espanhola denominado *Juguemos al rival más débil*²² que, sob a aparência de entretenimento, funciona como um modelo de maltrato psicológico entre as pessoas que participam do concurso. Com o assédio psicológico laboral, diz o autor, numerosos agressores jogam diariamente com o *rival mais débil* quando perseguem e hostilizam os trabalhadores jovens em situações laborais precárias, as mulheres que *ousam* trabalhar, aqueles que são invejados por suas competências, aqueles que se supõe ser uma ameaça por seu progresso profissional, aqueles que não se submetem etc.

Para Hirigoyen (2006, p. 155), o agressor detecta qualquer vulnerabilidade para atingir a identidade ou a auto-estima da pessoa. Ao contrário do que se possa imaginar, a vítima não é em si mesma masoquista²³ ou depressiva. O agressor vai usar a parte masoquista

²¹ “Pensiamo ad una persona in qualche modo diversa dagli altri: una donna in un ufficio di uomini o viceversa, una persona più qualificata, più giovane, più brava nel lavoro, oppure il classico caso della persona nuova, magari più qualificata e più giovane, addirittura assunta da subito come capufficio: senz’altro le possibilità di subire Mobbing per lui sono sicuramente maggiori.” (Trad. Livre).

²² Trata-se de um concurso para responder a uma série de perguntas sobre vários aspectos culturais e ganhar dinheiro em troca. O problema localiza-se no objetivo dos concorrentes de eliminar do concurso os rivais *mais fracos*. A maneira de fazer isso é votar na eliminação daqueles aos quais se identificou como *mais fracos*. Estes são votados pelos demais, nem sempre com base em suas respostas falhas, mas, em muitas ocasiões, com base no seu potencial para competir. Daquele momento em diante a apresentadora do programa, com um gesto austero e cruel investe contra cada um dos concorrente que votaram, lançando comentários desclassificatórios, doloroso e vexatórios contra os concorrentes. A partir daí, escolhe-se o adversário mais fraco do concurso contra o qual a apresentadora, mais uma vez, faz observações depreciativas sem piedade. Depois é dada a oportunidade ao eliminado de comentar o que aconteceu, sendo frequente que aproveita a oportunidade para colocar também a culpa naquele ou naqueles que votaram. Disponível em: <http://acoso-moral.iespana.es/dos.htm>. Acesso em 23 out. 2007.

²³ Hirigoyen (2006, p. 155) refere que masoquistas são aqueles que se comprazem com o sofrimento, as tensões, os tormentos, as complicações da existência. Fazem questão de se queixar e parecer pessimistas. Essa descrição

ou depressiva que nela existe. Nos ataques perversos, o agressor procura identificar o ponto fraco da vítima, a parte vulnerável em que há debilidades ou patologia, o que de resto existe em todos os seres humanos. Agarra-se a essa parte vulnerável do outro, para destruí-lo. Faz vir à tona as falhas e traumas da vítima esquecidos de sua infância.

Hirigoyen (2005, p. 219) afirma que, embora não exista um perfil psicológico específico para as pessoas assediadas, existem contextos profissionais e situações em que as pessoas correm mais riscos de se tornarem visadas, a exemplo daquelas pessoas cujas personalidades perturbam por serem diferentes, por resistirem à padronização, tais como as pessoas extremamente honestas, excessivamente éticas ou dinâmicas demais. Essas pessoas, ensina a autora, teriam maiores dificuldades em se adaptar ao grupo, por resistirem em perder sua personalidade e se tornarem iguais aos outros. Em semelhante posição de risco, ensina a autora, estão aquelas que passam a ser alvo de discriminações em função do sexo, cor da pele, aparência física ou competência. Também aquelas pessoas menos produtivas, aquelas que estão temporariamente fragilizadas, os empregados estáveis e aqueles empregados isolados.

No plano coletivo, numerosas são as situações em que uma coletividade faz recair a culpa de tudo sobre uma pessoa ou sobre um grupo que nada tem a ver com o fato. É a chamada prática do bode expiatório,²⁴ na qual se escolhe uma vítima, atribui-se a ela toda a culpa, e com isso livra-se de todos os tipos de tensão coletiva, pacifica-se a situação levando todo o grupo contra uma pessoa, canaliza-se a violência a uma pessoa sobre a qual o grupo consente em não se importar com o que acontecerá a ela. Assim, o grupo, devidamente *descarregado*, pode passar a funcionar melhor. O assédio moral em processos como esse, somente se consolida quando uma mesma pessoa é constantemente colocada na posição de bode expiatório (HIRIGOYEN, 2005, p. 228).

Guedes (2003, p. 65) elenca uma classificação do tipo ideal de vítima, alertando que essa classificação meramente informa uma probabilidade, que deve ser examinada com reserva.²⁵

condiz muito mais com o comportamento dos agressores do que das vítimas, já que essas ao contrário, demonstram-se ricas, otimistas, cheias de vida, vida que o agressor pretende destruir. Além do mais, as vítimas de perversos, quando à custa de muito esforço conseguem se desvencilhar do agressor, experimentam uma imensa sensação de liberdade, aliviadas do sofrimento que lhe era impingido. O sofrimento como tal não lhes interessa. Os masoquistas, ao contrário, comprazem-se com o sofrimento.

²⁴ Hirigoyen (2005, p. 226) ensina que o bode expiatório tem origem em um ritual sagrado sacrificial, cujo exemplo mais conhecido está descrito no Levítico: “No dia da festa das Expições, o sacerdote coloca as mãos sobre um bode, a fim de fazê-lo assumir todos os pecados de Israel. Esse bode é em seguida mandado para o deserto, destinado ao demônio Azazel, levando com ele todas as mazelas da comunidade.”

²⁵ Guedes (2003, p. 228) informa as características prováveis de tipos ideais de vítima: o distraído: aquele que não se dá conta de que a situação ao seu redor mudou e não está em condições de avaliá-la correta e realisticamente. O prisioneiro: aquele que não tem capacidade de escapar da violência, permanecendo preso à

Percebe-se, portanto, que as vítimas não são pessoas portadoras de patologias específicas, mas, sim, são pessoas com determinadas características que podem torná-las potenciais vítimas.

Guedes (2003, p. 65) assevera que essa classificação de tipos ideais de vítima tem valor meramente formal, descritivo, que indica probabilidades e que, portanto, deve ser examinada com reserva. Está suficientemente provado, continua a autora, que a ação perversa desencadeia-se com sucesso quando se encontram conjugados fatores ligados diretamente à atual organização do trabalho.

A ação do perverso objetiva destruir a vítima, inculcando nela culpa, como se tudo o que de mau acontece fosse culpa dela. E nesses mecanismos de desvalorização e de culpa, a vítima é destruída porque acaba acreditando que realmente é culpada por tudo, sua autoestima é reduzida ou anulada, é levada a desacreditar de si mesma. E fragilizada é levada pelo agressor a ter comportamentos repreensíveis, a cometer erros, de sorte que perde toda

situação. Normalmente as dificuldades de encontrar um outro emprego são aquilo que o aprisiona. O paranóico: aquele que vê perigo em toda parte. Acredita que todos querem prejudicá-lo. É inseguro, auto-sugestionável, suscetível. O severo: aquele sistemático crônico. Mantém regras para todos os casos, necessita provar sua autoridade e severidade. Por isso, pode ser alvo de ataques perversos. O presunçoso: aquele tipo que pensa ser muito mais daquilo que realmente é. Por sua presunção, os colegas sentem-se quase justificados a tramar contra essa pessoa. O passivo dependente: aquele que espera muito reconhecimento e é muito sensível e servil, o que pode despertar a antipatia dos colegas. O brincalhão: aquele que, por ser brincalhão, ninguém o leva a sério, pode ser estigmatizado pelos outros, tornando-se causa do riso e chacotas. É comum se tornar vítima de assédio moral horizontal. O hipocondríaco: aquele que não tem condições de suportar o peso do trabalho e inclina-se a autocomiseração. Provoca antipatia que evolui para o isolamento, degenerando para o abuso moral. O verdadeiro colega: aquele que, por ser honesto, eficiente, ter senso de justiça, pode tornar-se vítima. É uma pessoa franca e denuncia abertamente qualquer coisa errada ou que não esteja funcionando no ambiente de trabalho. Por isso, é perseguido com represálias. Nos países de origem anglo-saxônica é conhecido como *whistleblower*, ou seja, aquele que denuncia, alerta a opinião pública sobre malversação do dinheiro público, atos de corrupção, violação de lei dentro da repartição onde trabalha, negócios empresariais que ponham em risco a saúde e a segurança ou finanças públicas, denuncia situações de assédio moral no ambiente de trabalho, e por isso é visado pelo agressor como um inimigo em potencial, tornando-se vítima indireta da agressão. E ainda o *whistleblower* pode passar a sofrer violência moral direta por parte dos colegas que o invejam. O ambicioso: aquele que, no intuito de fazer carreira, dedica-se ao máximo e faz sombra aos demais, mas faz por si mesmo. Difere-se do carreirista, pois este não tem qualquer escrúpulo em fazer dos outros escada e de lançar mãos de meios ilícitos para alcançar seus objetivos. O ambicioso pode se tornar vítima do carreirista, que teme concorrência. O seguro de si: aquele que nenhuma crítica é suficiente para o balançar. Com um caráter tão seguro, pode despertar inveja de outros. O camarada: aquele que goza de alto grau de popularidade e pode despertar a inveja de outros. O servil, aquele puxa-saco do chefe. Para agradar o chefe, lança mão de manobras sem escrúpulos, que são percebidas pelos outros, atraindo muito inimigos. O sofredor: aquela pessoa que tende para a depressão e para a insatisfação. Os colegas já não a levam a sério, o que facilita a ação do perverso, que tem mais chance de sair impune. O bode expiatório: aquele que é a válvula de escape de todo o grupo. É o membro mais fraco que faz o papel da vítima. Como já referido, o assédio moral nesses casos se configura quando a pessoa é constantemente colocada na posição de bode expiatório. O medroso: aquele que tem medo de tudo, de perder o emprego, do chefe, de errar, de trabalhar e de viver. Com seu medo exagerado de tudo, pode tornar o ambiente de trabalho inseguro, perturbando os demais colegas e, com isso, atrair a ação do agressor que poderá justificar sua atitude como uma estratégia de defesa. O sensível: aquela pessoa egocêntrica, que tem necessidade doentia de reconhecimento. Uma simples crítica causa a ele efeito devastador. Tem crises de choro ante uma advertência, o que resvala para a histeria escandalosa. O introvertido: aquele que tem grande dificuldade de relacionamento, e isso pode ser mal interpretado, podendo ser considerado hostil e arrogante.

credibilidade. Mesmo sendo inocente, as testemunhas desconfiam dela, acreditam ser cúmplice da própria agressão (GUEDES, 2003, p. 63).

Hirigoyen (2006, p. 154) assinala que não há sentido acreditar que a vítima seja cúmplice de seu agressor. A relação que se estabelece entre vítima e agressor no processo de assédio moral é uma relação de dominação, na qual a vítima está completamente paralisada, sem meios psíquicos para reagir. A vítima é enredada, e não consegue se desvencilhar, seja por não acreditar que esteja envolvida em um jogo perverso, seja por vergonha de ter sido seduzida pelo agressor e não conseguir se defender. Embora esteja sendo usada, isso não significa que a vítima deseje esse jogo.

Ademais, no assédio moral, não há uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. E quando se trata de assédio descendente, aquele em que há uma relação de subordinação, transforma-se em abuso de poder hierárquico, a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa (HIRIGOYEN, 2005, p. 27).

A vítima só tem interesse para o perverso quando é utilizável e aceita a sedução. Passa a ser objeto de ódio quando escapa ou não tem mais nada a dar (HIRIGOYEN, 2005, p. 30).

Aguiar (2003) aduz que o trabalhador assediado moralmente, em princípio, não é passivo e nem dócil. Torna-se vítima porque reage às ações perversas e por não concordar com a postura administrativa adotada pelo agressor enquanto detentor do poder. É, pois, a sua recusa a se submeter à autoridade, apesar das pressões, que a designa como alvo.

Feitas essas observações, é preciso salientar que existem pessoas que se acomodam no papel de vítimas. Hirigoyen (2005, p. 68) denomina essas situações como posições vitimárias. Argúi a autora que a posição de vítima dá sentido à crise existencial de certas pessoas, que passam a perseguir continuamente o agressor para manter essa forma de vida. Por mais que obtenham do agressor uma reparação, esta nunca será suficiente. Relata a autora que essas pessoas procuram seu consultório não para minimizar seus males e encontrar uma luz no fim do túnel, mas ao contrário, querem obter um atestado médico que possa lhe permitir vingar-se de uma situação que consideram injusta. É preciso atentar para essas situações, pois guardam pequena distância das falsas alegações de assédio moral.

Dentre as falsas alegações de assédio moral, continua a referida autora, estão os paranóicos e as deturpações da perversidade. Em ambos os casos, as falsas alegações são identificáveis, pois não hesitam em procurar a mídia e não têm a mínima intenção de firmar um acordo, pois se interessam antes de tudo pelas vantagens pecuniárias que possa resultar da

situação. Assim, os paranóicos são aqueles que encontram nas falsas alegações de assédio moral o argumento ideal de base para seu sentimento de perseguição. A pessoa se queixa de outra pessoa, de forma espalhafatosa, depois o sentimento de perseguição se estende para todo o grupo a que pertence o suposto agressor (HIRIGOYEN, 2005, p. 73).

Diferentemente da vítima verdadeira, o paranóico não procura fazer com que a situação se resolva amigavelmente, ao contrário, envidará esforços para manter a queixa contra o agressor (vítima) escolhido. O diagnóstico entre um paranóico e a verdadeira vítima se dá pelo tom geral da queixa: o paranóico afirma e acusa; a vítima verdadeira quer antes de tudo encontrar uma saída que restabeleça sua dignidade (HIRIGOYEN, 2005, p. 71).

Mas como já referido anteriormente, é preciso evitar qualquer generalização. “A paranóia pertence ao domínio da medicina e da psiquiatria. Compete aos médicos do trabalho fazer o diagnóstico e, em caso de dúvida, pedir a opinião de um especialista em psiquiatria, a fim de demarcar a estrutura caracterológica da pessoa” (HIRIGOYEN, 2005, p. 73).

As deturpações da perversidade ocorrem quando o indivíduo perverso disfarçadamente tenta desmoralizar o outro, procurando atrair a simpatia do grupo e fazendo o outro chorar por sua má sorte. São pessoas afeitas à intriga e que têm um único objetivo: vingar-se e destruir o outro (HIRIGOYEN, 2005, p. 74).

É preciso identificar as situações de falsas alegações de assédio moral, para que a vitimação excessiva não prejudique a caracterização e o sucesso na responsabilização do verdadeiro agressor.

1.5.3 Os indiretamente envolvidos: os espectadores

Em uma empresa, é grande o número de pessoas indiretamente envolvidas com o assédio moral. Ensina Guedes (2003, p. 62) que espectadores são todas aquelas pessoas, colegas, superiores que, querendo ou não, de algum modo participem dessa violência e a vivenciem ainda que reflexamente. São denominados conformistas passivos aqueles que não estão envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua parcela de responsabilidade, pois nada fazem para frear a violência psicológica do perverso; e conformistas ativos são aqueles que favorecem claramente a ação do agressor.

Ege (2000) denomina o espectador conformista ativo como *side-mobber*, ou seja, aquele que não confronta diretamente com a vítima, age ao lado do agente perverso, ajuda este a destruir mais rapidamente a vítima. O espectador que não reage, continua Ege, freqüentemente transforma-se em mais um formidável agressor. Como diz um provérbio

popular, o ladrão não é só quem rouba, mas também o que segura o saco. Assim, um colega que assiste ao *mobbing* e não o denuncia, não procura interrompê-lo, pode se tornar um assediador por via reflexa: incentiva a intimidação com sua indiferença e falta de vontade de intervir. E quanto mais novato na empresa é o espectador, observa o autor, mais será crucial para o desenvolvimento do *mobbing*. É que o assediador consegue influenciá-lo mais facilmente com seu poder hierárquico.

Parreira (2007, p. 125) refere que no trabalho, quando uma pessoa sofre humilhações, há um grupo que assiste a tudo e se cala; um grupo que faz que nada vê para não se angustiar; um grupo que tenta, de início, apoiar a vítima, porém, logo é desestimulado e não toca mais no assunto; um quarto grupo, muito pequeno, de pessoas que emprestam solidariedade à vítima e que, se preciso, poderão servir como testemunhas; e um quinto grupo, formado por aqueles que só tiram proveito da situação que, por medo ou simplesmente para imitar o chefe, tratam de hostilizar a vítima, pois a chefia estimula e até aplaude esse comportamento.²⁶

Com efeito, o quarto grupo é composto por aqueles que tendem a apoiar a vítima, a fim de que esta não sofra mais represálias, seja impedindo um boicote passando informações que à vítima foram sonegadas, seja tentando incluí-la em um grupo do qual fora isolada, dentre outras atitudes. Embora não tenham a coragem de apontar o assédio moral, agem com empatia, concordando com tudo o que o assediador diz e faz, porém, de alguma forma atrapalham seus planos, o que acaba irritando ainda mais o assediador e aqueles que abertamente o seguem. Então, os boicotes, as hostilidades, as humilhações, como se fossem balas perdidas, não raras vezes atingem esse grupo de pessoas que se deixa ficar no meio caminho da coragem (PARREIRA, 2007, p. 130).

²⁶ Parreira (2007, p. 125) faz um paralelo entre o contexto profissional e um acidente de trânsito. Em um acidente de trânsito, diz a autora, há quatro ou até cinco grupos que se configuram: o primeiro grupo, aqueles que apenas observam de braços cruzados, sem demonstrar qualquer emoção, alguns ficando do lado do causador do acidente. O segundo grupo, aqueles que espiam, mas logo se afastam, tomando seu rumo, pois o destino da vítima pouco lhes interessa. O terceiro grupo, num primeiro momento tenta fazer alguma coisa, porém desistem, pois a solidariedade não tomou fôlego para se transformar em ação. O quarto grupo, aqueles que espontaneamente ligam para o resgate, conversam com a vítima para ver se ela está em condições de responder seu nome e telefone de familiares. Depois de tudo resolvido, voltam para seus afazeres e se esquecem do acidente. O quinto grupo, aqueles que surgem e ficam por ali vendendo alguma coisa: água, refrigerantes, sombrinhas, sorvete, captam clientes atraídos involuntariamente pela vítima.

1.5.4 O papel da empresa

O papel que a empresa exerce é de fundamental importância no estudo do assédio moral, pois, quando ele se instala, é porque a empresa deixou que chegasse a esse ponto (HIRIGOYEN, 2006, p. 103).

Alevato oferece uma figura de linguagem para demonstrar como o assédio moral compromete a saúde mental dos empregados:

Se encontrarmos um sapo e o colocarmos dentro de uma panela de água quente, o animal vai reagir e pular mais do que milho de pipoca até sair do caldeirão! Mas, se nós pusermos o sapo no caldeirão de água fria e aumentarmos a temperatura da água aos poucos, o bicho morrerá cozido... (apud SILVA NETO, 2005, p. 30).

É o que acontece numa empresa descomprometida com a saúde mental dos seus trabalhadores, pondera a autora. O assédio se inicia sob a forma de brincadeira ingênua, começa a ser irritante para o assediado, mas como o empregador ou seus prepostos nada fazem para coibir o comportamento, prossegue firme até culminar com o pedido de demissão do empregado, ou a sua aposentadoria total por invalidez diante do reconhecimento de patologia mental irreversivelmente instalada.

Se por um lado não há um perfil psicológico padrão para as vítimas, como já referido, por outro, existem incontestavelmente contextos profissionais que favorecem os procedimentos de assédio moral, não apenas pelo nível de estresse e má organização, mas, sobretudo pelas práticas de gestão pouco claras, ou abertamente perversas, que autorizam implicitamente atitudes perversas individuais (HIRIGOYEN, 2005, p. 187).

Peli e Teixeira salientam que, nas organizações, há normalmente uma clara omissão sobre a questão do assédio moral. A um gestor empreendedor são outorgados poderes não controlados que, indiretamente reconhece como normais os estilos mais agressivos no campo da competição em nome da busca por resultados. Essa outorga de poderes contribui para o deslinde do assédio moral que por suas características ocorre geralmente de forma silenciosa. Essa omissão dos superiores hierárquicos sem o devido treinamento sobre a questão leva à utilização, por esse tipo de gestor, de expressões como:

“Eles que são brancos que se entendam”; “Já são bem grandinhos para que eu tenha que ficar pegando-os no colo quando surge um problema”; “Aí não tem nenhum santo, com certeza se um disse isso é porque o outro deu motivo”; “Não vou me meter nisso porque ali o mais bobinho tira sua meia sem tirar os sapatos”; “São ótimos profissionais, com gênios incompatíveis, mas eles acabam se entendendo”; “Ele é um ótimo chefe só que às vezes é um pouco duro na forma de tratar, mas sua área dá bons resultados”; “Ele é o chefe, e se está agindo assim e para defender os interesses da empresa, portanto, os fins justificam os meios” (2006, p. 63).

Anota-se que, em empresas sem qualquer comprometimento ético, o princípio das boas relações humanas no trabalho é violado pela omissão, aceita-se que os fins justifiquem os meios, incentivam-se ou não se coíbem as atitudes hostis, deixando o caminho livre para que os chefes descarreguem sobre os subordinados as próprias frustrações, complexos e inconformismos ou mesmo dêem motivos a sentimentos de revolta, sadismo e outros, também condenáveis (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 62).

Com efeito, Piñuel y Zabala (2001) refere que não se incorre em nenhum exagero ao equiparar empresas com essas características a um *campo de concentração*. A sensação contínua de perigo, de terror que acomete as pessoas que vivenciam o assédio moral no trabalho assemelha-se a entrar em zona de guerra. Trabalhar nessas empresas passa a ser nocivo ao ambiente de trabalho e à saúde de muitos trabalhadores.

A pesquisadora Barreto (2001) organizou um *site*²⁷ contendo o que ela denominou de *Política de reafirmação da humilhação nas empresas*. Com base em suas investigações, ela traça uma série de estratégias utilizadas pelas empresas em procedimentos de assédio moral, dividindo em duas frentes: contra todos os trabalhadores e contra os trabalhadores adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho:

a) *com todos os trabalhadores*: Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizado preferencialmente para os homens; Discriminação de salários segundo sexo; Passar lista na empresa para que os trabalhadores/as se comprometam a não procurar o Sindicato ou mesmo ameaçar os sindicalizados; Impedir que as grávidas sentem durante a jornada ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa; Fazer reunião com todas as mulheres do setor administrativo e produtivo, exigindo que não engravidem, evitando prejuízos a produção; Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores/as os telefonemas urgentes de seus familiares; Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos. Refeições realizadas no maquinário ou bancadas; Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana; Receber advertência em consequência de atestado médico ou por que reclamou direitos. b) *discriminação aos adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho*: Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função; Colocar em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa. Ser colocado/a sentado/a olhando os outros trabalhar, separados por parede de vidro daqueles que trabalham; Não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho; Isolar os adoecidos em salas denominadas dos “compatíveis”. Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de “podres, fracos, incompetentes, incapazes”; Diminuir salários quando retornam ao trabalho; Demitir após a

²⁷ Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMespacos.php>. Acesso em 04 jan. 2008. O *site* organizado pela autora objetiva “dar visibilidade ao assédio moral, democratizar a informação e com isso contribuir para o avanço das reflexões e debates sobre o tema, subsidiar as discussões dos movimentos sociais sobre o tema, auxiliar a discussão política sobre o tema nas Câmaras de Vereadores, Assembleias Legislativas Estaduais, na Câmara Federal e no Senado, auxiliar as vítimas divulgando informações que possam ser úteis para solução dos seus problemas e dar subsídios para profissionais e pesquisadores interessados no assunto.”

estabilidade legal; Ser impedido de andar pela empresa; Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar; Controlar as idas a médicos, questionar acerca do falado em outro espaço. Impedir que procurem médicos fora da empresa; Desaparecer com os atestados. Exigir o Código Internacional de Doenças - CID - no atestado como forma de controle; Colocar guarda controlando entrada e saída e revisando as mulheres; Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa; Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e desconfiança; Dificultar a entregar de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS; Omitir doenças e acidentes; Demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho (BARRETO, 2001).

Destarte, as empresas, ao imporem valores aderidos à produção, manifestam uma ética institucional que se realiza em omissão, discriminação e exclusão dos adoecidos, que, destituídos do estatuto de trabalhador e impedidos de trabalhar, são coisificados, sentindo-se inúteis (BARRETO, 2006, p. 154).

Feitas essas observações, passa-se à verificação dos elementos caracterizadores do assédio moral.

1.6 Elementos caracterizadores

1.6.1 Definindo o assédio moral no trabalho

Há uma diversidade de definições do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho. Destarte, tomam-se emprestados das construções doutrinárias sobre o tema das áreas de Medicina, Psicologia, Administração e do Direito, os elementos indispensáveis para a definição de assédio moral.

Leymann, psicólogo pioneiro nas pesquisas do fenômeno, assim define assédio moral:

O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho envolve hostilidade e comunicação não-ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente a um indivíduo, que, devido ao terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza atos de *mobbing*. Estas ações ocorrem de forma muito freqüente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos duração de seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, este mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável (2000).²⁸

28 "Psychological terror or mobbing in working life involves hostile and unethical communication which is directed in a systematic manner by one or more individuals, mainly toward one individual, who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenseless position and held there by means of continuing mobbing activities. These actions occur on a very frequent basis (statistical definition: at least once a week) and over a long period

A partir dessa definição proposta por Leymann, a psicanalista e vitimóloga Hirigoyen define o assédio moral no trabalho como sendo:

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 (2005, p. 17).

Heloani (2004) define o assédio moral a partir da intencionalidade do agressor. Com o intuito de anular a vontade daquele que representa para o agressor uma ameaça, este age desqualificando a vítima constante e deliberadamente, fragilizando-a sob o ponto de vista psicológico, podendo levá-la a uma paulatina despersonalização.

Na área médica, destaca-se Barreto que define assédio moral no trabalho enfocando o caráter perverso que o ato representa:

Assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos perpetrados freqüentemente por um superior hierárquico contra uma pessoa, com o objetivo de desqualificá-la, desmoralizá-la profissionalmente e desestabilizá-la emocionalmente. O ambiente de trabalho torna-se insuportável e hostil, e a vítima sente-se forçada a pedir demissão (2002).

Na área jurídica, destacam-se os conceitos trazidos por diversos doutrinadores, dentre eles Guedes, que define o assédio moral como um fenômeno que leva ao terror psicológico. Para a autora, são “aquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima.” (2003, p. 33).

Seguindo a mesma premissa, Nascimento acrescenta ainda o elemento da finalidade de exclusão da vítima ou a deterioração do ambiente de trabalho:

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (2004, p. 922).

Igualmente, Pamplona Filho (2006, p. 1079) define assédio moral, genericamente, como uma conduta abusiva, reiterada, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do ser humano, com a finalidade de impor na vítima a sensação de exclusão do

of time (statistical definition: at least six months' duration). Because of the high frequency and long duration of hostile behavior, this maltreatment results in considerable mental, psychosomatic and social misery.” (Trad. livre).

ambiente e do convívio social. Acrescenta o referido autor que o assédio, tanto sexual como o moral, reveste-se da característica de cerco, ou seja, a intenção de impor à vítima sensação desagradável de exclusão das demais pessoas.

Silva (2005a, p. 15) salienta que o assédio moral objetiva o desequilíbrio da vítima, que representa um incômodo, ou sua exclusão do ambiente do trabalho, mediante ações habituais com a intenção de minar a vítima, descompensando-a, fragilizando-a, desestabilizando-a e desqualificando-a perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela se veja vencida a pedir demissão ou dê motivos à despedida por parte da empresa.

Menezes (2004, p. 10) refere ainda que o assédio moral afronta tanto o princípio constitucional fundamental da dignidade da pessoa humana preconizado no artigo 1º, inciso III, da CF/88 como o preceito constitucional que assegura o meio ambiente de trabalho sadio conferido no artigo 225 do mesmo diploma legal, direito fundamental também apoiado nos preceitos do Capítulo V, do Título II da CLT, que tratam da segurança e medicina do trabalho.

Em termos de jurisprudência pátria, alguns julgados recentes propiciam uma visão panorâmica de como o fenômeno vem sendo tratado nos Tribunais Regionais do Trabalho.²⁹

²⁹ RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. MANUTENÇÃO. Restou comprovado, nos autos, que os prepostos da reclamada praticaram assédio moral, lesando a dignidade, a honra e a imagem da reclamante. Logo, não há como deferir o pleito da demandada, no sentido de excluir-se da condenação a indenização por danos morais, arbitrada pelo juízo de piso. Ressalve-se que o assédio moral, também denominado de tortura psicológica, caracteriza-se quando o trabalhador é submetido a situações de pressão, humilhações e constrangimentos, nas relações entre chefes e subordinados, o que configura ato de violência muitas vezes não percebidos pelo obreiro, e tal ocorrência não pode ter a chancela do Poder Judiciário, o qual deve, em cada caso concreto, penalizar a empregadora que adota condutas ofensivas à dignidade, a honra e a imagem das pessoas, valores protegidos pela Lei Magna, em seus arts. 1º, inc. III, e 5º, inc. X. Apelo a que se nega provimento. (TRT 19ª Região. Tribunal Pleno. Processo nº 00662-2005-007-19-00-3 Recurso Ordinário. Recorrente: E.A.I.S. Saúde Ltda. Recorrida: S.R.A.L. Relator José Abílio Neves Sousa. 25 jul. 2006).

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica, a qual expõe os trabalhadores a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se por condutas abusivas, através de gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa humana e afrontam sobremaneira a auto-estima do trabalhador, acabando por macular as relações de emprego. Tendo sido evidenciado que o obreiro, ao longo de vários anos de trabalho, foi humilhado pelo tomador de seus serviços, contando com a conivência de sua empregadora, que nada fez para contornar a situação, merece ser deferida a vindicada indenização por danos morais (TRT 3ª Região. 8ª Turma. Processo nº 00258-2007-024-03-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: Plantão Serviços de Vigilância Ltda. Recorrido: Ruy Silva de Carvalho. Relatora Maria Cecília Alves Pinto. 20 jun. 2007).

ASSÉDIO MORAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Caracteriza-se o assédio moral, ensejador do direito à indenização, a conduta desmedida e prejudicial do empregador ou seus prepostos que, ultrapassando os limites do exercício do poder diretivo em relação aos empregados, faz cobranças de atingimento de metas de produtividade com a utilização de ameaças, atitudes vexatórias e outros artifícios censuráveis que atingem a personalidade do empregado, ofendendo um bem jurídico que extrapola os limites do objeto do contrato de emprego. (TRT 3ª Região. 3ª Turma. Processo nº 00047-2007-112-03-00-0 Recurso Ordinário. Recorrente: T.N. S.A. Recorrido: E.A.F. Relator: Milton Vasques Thibau de Almeida. 23 maio 2007. DJMG 02 jun. 2007).

ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO. AMBIENTE DEGRADADO. APELIDOS HUMILHANTES. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos ("ratazana", "gata borralheira", "cinderela"), ofensivos a sua

Verifica-se, portanto, notória preocupação dos Tribunais Trabalhistas com a proteção da dignidade da pessoa humana, vez que é um direito fundamental com força de cláusula pétrea, merecendo reparação as condutas ofensivas a valores protegidos pela Constituição Federal.

Pode-se perceber, outrossim, que não há uma clara definição do que seja assédio moral no ambiente de trabalho, diferindo em seus termos conforme a visão de cada autor. Até porque os métodos para humilhar podem ser tão variados, que uma definição estanque prejudicaria sua reparação no caso concreto.

No entanto, ainda que ausente uma metodologia específica, pode-se permitir uma efetiva compreensão do fenômeno a partir de elementos que se extraem dos conceitos doutrinários e jurisprudenciais colacionados acima, a saber: a violação da dignidade do trabalhador, a natureza psicológica, a conduta abusiva, a reiteração, a finalidade de exclusão e a intencionalidade do ato.

1.6.2 Assédio moral como violação à dignidade do trabalhador

Conforme se verificou no tópico acima, as diversas visões quanto ao assédio moral no trabalho trazem em comum a prática humilhante e degradante, visando atingir a moral, a integridade física e psíquica do trabalhador, no ambiente de trabalho. Inafastável, portanto, que a submissão do trabalhador a práticas degradantes representa violação à própria dignidade do trabalhador. Com efeito, é a dignidade humana o elemento central atingido pelo assédio moral (FERREIRA, 2004, p. 96).

É que esse fenômeno destruidor possui estreita relação com os direitos fundamentais, pois traz consigo características daquilo que ocorre no totalitarismo, no extermínio em massa, no genocídio praticado contra os povos e agrupamentos humanos. Guedes assim compara o assédio moral com o nazismo:

O nazismo – uma das piores formas de totalitarismo – se empenhou em eliminar, de maneira historicamente inédita, a espontaneidade – a mais genérica e elementar

dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como "corriqueira". Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral. (TRT 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 01346-2003-041-02-00 Recurso Ordinário. Recorrente: B.S.A. Recorrido: C.B.S. Relatora: Vilma Mazzei Capatto. 30 maio 2006. DOE SP, 09 jun. 2006).

manifestação da liberdade humana (Celso Lafer). Para tanto isolou e segregou seres humanos, privando-os do desenvolvimento normal de suas personalidades na vida pública. A liberdade de expressão, a livre explicação da personalidade somente é possível na ação e na interação com os demais membros da comunidade, com o entorno social. Do isolamento nasce a desolação, que destrói a intimidade. A tentativa de eliminar a espontaneidade se dá pela segregação no campo de concentração, instituição fundamental do regime e laboratório onde se experimenta a teoria do “tudo é possível”, que descartou seres humanos através do genocídio (2003b, p. 37).

Destarte, refere a mesma autora que o assédio moral no trabalho visa justamente dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Assim, guarda profunda semelhança com o genocídio, embora se trate de um *projeto individual de destruição microscópica*:

Quando o agressor decide destruir a vítima, retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em outro local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância, incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada à mais humilhante ociosidade. A semelhança do nazismo, o *mobbing* ataca a espontaneidade (GUEDES, 2003b, p. 38).

É nesse aspecto que o processo de assédio moral constitui nefasta violação aos direitos fundamentais. E a dignidade humana é o primeiro fundamento dos direitos fundamentais (GUEDES, 2003, p. 99).

Nesse diapasão, Silva, J. A. ensina que a dignidade da pessoa humana “é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.” (2007, p. 104).

O princípio³⁰ da dignidade humana foi instituído de forma expressa no sistema jurídico brasileiro pela Constituição Federal de 1988, como fundamento da República

³⁰ Nesse ponto, cabe fazer referência à distinção entre princípios e regras lecionada por Alexy (2002, p. 81-87). O autor resume regras e princípios sob o conceito de normas, ou seja, tanto as regras como os princípios são normas, pois dizem o que deve ser. A distinção entre regras e princípios é, pois, uma distinção entre dois tipos de normas. Vários são os critérios para essa distinção. O mais utilizado é o da generalidade, segundo o qual os princípios são normas de grau mais elevado e as regras são normas de nível relativamente baixo de generalidade. Outros critérios de distinção entre regras e princípios que se discutem: a determinabilidade dos casos de aplicação; a forma de sua gênese; o caráter explícito do conteúdo valorativo; a referência à idéia de direito ou a uma lei jurídica suprema e a importância para o ordenamento jurídico; bem como podem ser diferenciadas as regras e princípios segundo sejam fundamentos de regras ou regras elas mesmas, ou segundo se trate de normas de argumento ou de comportamento. Sobre esses critérios, existem três teses: A primeira tese preleciona que toda tentativa de dividir regras e princípios em duas classes é em vão, devido à pluralidade existente, pois, por exemplo, levando-se em consideração o critério da generalidade, esses são combináveis entre si, podendo levar a que uma norma que tem alto grau de generalidade não seja aplicada diretamente, embora seja de grande importância para o ordenamento, pois dá fundamento à aplicação de uma regra. A segunda sinala que a distinção entre regras e princípios é apenas uma distinção de grau. A terceira defende que entre regras e princípios há uma distinção qualitativa além da distinção de grau. Alexy defende esta última tese, dizendo que ela pode explicar a maioria dos critérios antes elencados, e por isso passa a apresentá-la. Para esta distinção, o ponto decisivo é que os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das

Federativa do Brasil, previsto logo no seu art. 1º, inciso III,³¹ fazendo deste um marco a ser respeitado em todas as demais atividades do ser humano.³²

Assim, o princípio da dignidade humana constitui-se princípio determinante para os direitos fundamentais, é pressuposto de legitimidade do próprio ordenamento jurídico, como ensina Sarlet:

[...] a dignidade humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á lhe negando a própria dignidade (2002, p. 89-90).

Sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no âmbito laboral.

Romita (2007, p. 268) defende que, por ter a Constituição Federal elevado a dignidade humana à categoria de valor supremo e fundamento de todo o ordenamento jurídico, é fácil atribuir aos direitos sociais características de manifestação dos direitos fundamentais de liberdade e de igualdade material, pois são encarados como direitos à prestação não só jurídica como também fática, cujos objetivos são os de assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material e existência digna. Sendo assim, há que se atribuir a máxima eficácia (jurídica e social) aos direitos sociais, a fim de se obter a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, merece destaque a lição de Del Rey Guanter, citado por Simm:

La persona humana, y más concretamente la protección de su personalidad, establece um vaso comunicante directo entre Constitución y ordenamiento laboral. Lo laboral es un ámbito esencial em la dignidad del hombre y es um ámbito transcendental para el libre desarrollo de la personalidad, de forma que el trabajo está constitucionalmente condicionado por los valores y principios que sirven de fundamento a los derechos fundamentales (2005, p. 1296).

possibilidades jurídicas e legais existentes, ou seja, os princípios são mandamentos de otimização, que podem ser cumpridos em diferente grau, na medida do possível real e jurídico. Por outro lado, as regras são normas que só podem ser cumpridas ou não cumpridas, ou seja, contém determinações no âmbito do fática e juridicamente possível. Assim, a diferença entre princípios e normas é qualitativa e não de grau (ALEXY, 2002, p. 81-87).

³¹ Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...].

³² Sarlet (2002, p. 83) refere que, ainda que a dignidade preexista ao direito - pois é qualidade inerente a todo e qualquer ser humano - com a elevação da dignidade humana a princípio constitucional, deu-se legitimidade substancial à ordem jurídico-constitucional.

Nascimento (2002) observa que o direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais; trata da dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força do trabalho, de valores indisponíveis, entre os quais aqueles pertencentes à esfera da personalidade.³³

Resta claro que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana rege as relações de trabalho. Portanto, certo é que o assédio moral no ambiente de trabalho, por violar tal princípio constitucional, merece tutela jurídica, pois, conforme ensina José Felipe Ledur (1998, p. 97), quando a pessoa é humilhada, discriminada, perseguida ou desprezada, a dignidade não lhe está sendo garantida.

Diante do exposto, constata-se que o assédio moral traduz-se em verdadeira redução da própria personalidade humana, já que bloqueia o desenvolvimento do ser humano, causando afronta direta a sua dignidade. Razão por que o assédio moral merece ser juridicamente tutelado (GUEDES, 2003, p. 97).

Moraes aduz que o princípio da dignidade é uma norma geral de defesa da moral humana, da qual se extraem diversos outros princípios que a tutelam, “é efetivamente o princípio da dignidade humana, princípio fundante de nosso Estado Democrático de Direito, que institui e encima, como foi visto, a cláusula geral de tutela da personalidade humana.” (2002, p. 145).

Bittar (2001, p. 38) argúi que os direitos de personalidade provêm da natureza dos bens integrantes, distribuídos em direitos físicos, direitos psíquicos e direitos morais. Os direitos físicos, relacionados com os dotes físicos e atributos naturais, e portanto, extrínsecos da personalidade, citam-se o direito à vida, à integridade física, ao corpo e às partes separadas do corpo, ao cadáver, à imagem e à voz.

³³ O voto proferido pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho, que resultou no acórdão ementado em seguida, ilustra bem a afronta à dignidade do trabalhador: DANO MORAL. OBRIGATORIEDADE DE USO DE MATERIAL DE PROPAGANDA. POLÍTICA DE DETERMINADO CANDIDATO IMPOSIÇÃO DE VOTO – CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. 1. Conforme estabelece o art. 5º, X, da CF, o dano moral passível de indenização diz respeito à violação da imagem, honra, vida privada e intimidade da pessoa. 2. Na hipótese vertente, o Regional assentou que a Reclamada impôs a seus empregados, dentre eles o Reclamante, que votassem em um determinado candidato político, filho do diretor da Empresa, bem como usassem brindes de campanha, tais como camisetas, bonés e adesivos. Além disso, por óbvio, era proibida a utilização de propaganda referente ao candidato adversário, inclusive com ameaças de que o não-atendimento das exigências patronais implicaria ausência de contratação para a próxima safra. De fato, eventuais empregados que optaram por apoiar o candidato adversário não foram recontratados. 3. Verifica-se, portanto, conforme relatado pelo acórdão recorrido, que o Obreiro passou pelo constrangimento de fazer campanha e votar em candidato político escolhido pela Reclamada, ato suficiente para caracterizar a violação dos direitos da personalidade constitucionalmente protegidos. Assim, o entendimento adotado pelo Regional, que manteve a sentença na parte em que condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, não viola o art. 5º, V e X, da CF, mas resulta justamente da sua observância. Já os arestos trazidos a cotejo afiguram-se inespecíficos, incidindo o óbice das Súmulas 23 e 296, I, do TST. (TST 7ª Turma. AIRR nº 2534/2005-562-09-40. Agravante: C.A.C.P.

Os atributos psíquicos, por sua vez, são aqueles relativos à inteligência, aos sentimentos, ou seja, são intrínsecos da personalidade, destacando-se o direito à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo (BITTAR, 2001, p. 38).

Os direitos morais, por sua vez, são vislumbrados quando se toma a pessoa como ser social, em suas relações sociais, diz respeito à conceituação da pessoa perante a coletividade, bem como o conceito que ela própria tem de si. Destacam-se o direito à identidade, direito à honra, direito ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e o direito às criações intelectuais (BITTAR, 2001, p. 40).

Os direitos de personalidade são, pois, direitos essenciais da pessoa humana. O processo de assédio moral atinge a dignidade do trabalhador. Por meio de tratamento humilhante e degradante, com perseguições perpetradas das formas mais diversas possíveis, reiteradamente, o assediador busca aniquilar a auto-estima da vítima, atingindo seus direitos de personalidade, como a honra, o bom nome, a intimidade, o pleno desenvolvimento de sua personalidade e liberdade de expressão. A vítima paulatinamente vai perdendo sua autodeterminação, não tendo mais forças para reagir, levando-a, normalmente, a afastar-se do trabalho (SILVA, 2001, p. 18).

O tratamento humilhante e degradante leva a vítima a sentir-se menosprezada, descartada. Esse sentimento pode atingir diretamente a saúde física e psicológica da vítima, razão por que um dos elementos do assédio moral é a natureza psicológica dos ataques, como se verificará no tópico seguinte.

1.6.3 A natureza psicológica dos ataques

A natureza psicológica do ato também configura elemento essencial para a caracterização do assédio moral.

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima através da dominação. Através de métodos como recusar a comunicação, desqualificar, destruir a auto-estima, cortar as relações sociais, vexar, constranger, a vítima é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade, com a súbita perda da autoconfiança (FELKER, 2006, p. 172).

A auto-estima da vítima é profundamente afetada por essas práticas vexatórias, agressivas e constrangedoras, desencadeando nela sentimentos de humilhação e inferiorização que afetarão sua produtividade no trabalho (NASCIMENTO, S., 2004, p. 924).

Barreto (2006, p. 146) observa que, diante de ameaças veladas ou explícitas, a identidade da vítima fica comprometida, ela é coisificada, isolada, ignorada, tornando-se sofrido seu viver e o medo domina sua existência.

Hirigoyen (2005, p. 202) ensina que o agente agressor é incapaz de perceber os outros como seres humanos. Assim agindo, o agressor ou estará considerando os outros como coisa, ou como animais. Em ambos os casos, o agressor atingirá a dignidade da vítima. Resta claro, portanto, que o direito fundamental da dignidade da pessoa humana é violado, por não ser reconhecido e por ser desrespeitado, tornando-se devastador, na medida em que fere a dignidade e a identidade individual do ser humano.

A expressão assédio moral traz consigo a perspectiva ética ou moral, trata-se de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (HIRIGOYEN, 2005, p. 16).

Essa guerra psicológica no local de trabalho, continua a mesma autora, agrega dois fenômenos: o primeiro é o abuso de poder, que é uma agressão clara, mais difícil de ser aceita pelos trabalhadores; o segundo é a denominada manipulação perversa. Aparece de forma insidiosa, com ofensas e maus tratos, que de início podem parecer algo inofensivo, mas que se propaga de forma destruidora no ambiente de trabalho. É um fenômeno assustador, por ser desumano, sem emoções, sem piedade. O manipulador perverso utiliza-se de meios nem sempre percebidos, como a comunicação hostil e o isolamento para paralisar a vítima (HIRIGOYEN, 2005, p. 16).

Quando a vítima reage e tenta se libertar, as hostilidades se transformam em violência declarada, dando início à fase denominada por Guedes de psicoterror: “no psicoterror a vítima é presa numa armadilha; não sabe do que a acusam, que crime, afinal, cometeu, o que dificulta sobremaneira sua defesa.” (2003, p. 35; 43).

O medo desencadeado pelo comportamento deliberado do agressor conduz a vítima a comportamentos patológicos, podendo levá-la a reagir de maneira veemente e confusa e a cometer erros. Qualquer coisa que ela faça é voltada contra ela pelo agressor (HIRIGOYEN, 2006, p. 67).

Sentir-se descartado sem querer, perder a finalidade do viver, sentir-se solitário, jogado à própria sorte, doente e sem valor, são exemplos de emoções relatadas por vítimas de assédio moral no trabalho, entrevistadas por Barreto (2006, p. 190).

Não se morre diretamente em função dessas agressões, mas se perde uma parte de si mesmo. A humilhação, o exaurimento, o medo e a depressão tomam conta, fica difícil recuperar-se. Mesmo quando constituem passado, são guardados na memória do corpo, predominando as emoções tristes (HIRIGOYEN, 2006, p. 66).

O sofrimento gerado pelo esse clima de terror é capaz de atingir diretamente a saúde física e psicológica da vítima, cujos resultados poderão tomar proporções tão significativas, que podem gerar graves danos não só à saúde mental e moral da vítima como também ao físico da pessoa humilhada.

Evidentemente, há indivíduos com estrutura psicológica mais preparada do que outros, resistindo aos ataques sem que lhe cause doença psicológica. Por isso, discute-se se há a necessidade de prévia constatação da existência do dano psíquico-emocional para a caracterização do assédio moral, como se verificará no tópico 3.6.1 infra.

1.6.4 O requisito da reiteração

Para que se possa falar de assédio moral, é fundamental o requisito reiteração. A violência psicológica dever ser regular, sistemática e durar no tempo, ou seja, não é algo esporádico.

Para Leymann (2000), para que o comportamento hostil seja considerado *mobbing*, é necessário que os ataques se verifiquem pelo menos uma vez por semana e com duração de pelo menos seis meses, para que resultem em miséria mental, psicológica e social considerável.

Entretanto, para Hirigoyen, fixar o limite nesse patamar é exagero, pois a gravidade do ato do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. “Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses!” (2005, p. 30).

Assim, relevante se faz compreender o elemento reiteração como aquelas atitudes não isoladas, não eventuais, não pontuais, que visem a destruição da dignidade psicológica do indivíduo, quer por reprimendas constantes, quer por agressões aparentemente solitárias, mas particularmente humilhantes, como é o caso de certas demissões desumanas em que pequenos

indícios de hostilidade e rejeição não admitidas pela vítima podem ser verificadas (HIRIGOYEN, 2005, p. 31).

1.6.5 Condutas abusivas

Hirigoyen (2006, p. 65) ensina que conduta abusiva é aquela que pode trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Manifestam-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, constrangimento, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até chegar ao terror com destruição psicológica da vítima (GUEDES, 2003, p. 33).

Corroborando esse entendimento, Alkimin aduz que, embora não haja uma descrição estanque de conduta/ação típica de assédio moral, este pode ser perpetrado mediante qualquer conduta imprópria ou insuportável, cujo intuito seja a degradação do ambiente de trabalho e causar dano físico e psíquico à vítima, além de colocar em perigo o emprego. Assim, continua a autora, toda conduta abusiva no ambiente de trabalho contraria os bons costumes e a boa fé que deve permear as relações sociais ou jurídicas:

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta anti-ética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica (2005, p. 48).

Guedes (2003, p. 33) refere que tais condutas abusivas são aquelas que humilham, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional e terminam na destruição psicológica da vítima.

A conduta consubstanciada em assédio moral traz implícitos os requisitos do ato ilícito³⁴ que, além de violar o ordenamento jurídico gera dano a outrem, restando claro que o tripé conduta, violação de dever jurídico e lesão estão ligados por um liame de causalidade (ALKIMIN, 2005, p. 49).

No âmbito das relações de trabalho, o assédio moral se caracteriza, ao mesmo tempo, como violador dos deveres contratuais de tratamento mútuo com lealdade e dignidade, e violador da regra legal e geral do dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e

³⁴ Na forma do art. 186 do CC/2002, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causa dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

personalidade do outro, que por sua vez é inerente e implícito a todos os negócios jurídicos, inclusive o do contrato de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 81).

Relativamente ao empregador que, sob o argumento de legítimo exercício do poder de direção, ou de propriedade invade o território psíquico de seu subordinado, tal conduta abusiva caracteriza-se como abuso de direito.³⁵

A lei defere ao empregador o direito de punir seus empregados em vista dos atos faltosos por estes praticados, durante a vigência do contrato. Trata-se do poder diretivo³⁶ e disciplinar do empregador, ao qual o trabalhador subordinado está sujeito (MARTINS, 2007a, p. 193).

Dada essa condição hierárquica superior que o empregador exerce em relação ao empregado e a condição de subordinação deste para com aquele, o empregador exerce o poder diretivo, função ordenadora da prestação laboral, que lhe confere uma série de faculdades, como a de organizar e dirigir os serviços, estabelecer normas, definir objetos e métodos de trabalho etc., cujo fundamento legal encontra-se no art. 2^a, caput, da CLT,³⁷ parte final (SIMM, 2005, p. 1298).

Nessa espécie de relação jurídica, existe a peculiaridade de que nela jamais haverá uma plena isonomia entre as partes, pois o empregado sempre estará juridicamente subordinado às diretrizes de organização e às normas disciplinares estabelecidas pelo empregador (GOMES, 2005, p. 57).

Martins (2007, p. 194-197) ensina que o poder de direção manifesta-se em três dimensões: a) poder de organização, consistente no direito de organizar os meios de produção e as atividades do empreendimento, decorrentes até mesmo do direito de propriedade;

b) poder de controle, resultante da hierarquia, por meio do qual o empregador fiscaliza e dirige o trabalho do empregado, e

35 Na forma do art. 187 do CC/2002, 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.

³⁶ Várias teorias procuram justificar o poder de direção. Segundo Nascimento (2001, p. 203-204), há quatro teorias para fundamentar o poder de direção: a primeira, a teoria da propriedade privada, segundo a qual “o empregador manda porque é dono”; a segunda, a teoria contratualista, “o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho”, por meio do qual este se subordina espontaneamente àquele, pela dependência hierárquica ou jurídica; a terceira, a teoria institucionalista, segundo a qual “a empresa, como uma instituição, defende o direito do empregador de exercer a autoridade e o Governo”, e a quarta, a teoria do interesse, segundo a qual “o poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera.”

³⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...].

c) poder disciplinar, por meio do qual o empregador pode impor ao trabalhador sanções disciplinares previstas ou toleradas pela ordem jurídica, sendo, portanto, um complemento do poder diretivo.

Segundo o autor, o poder diretivo é considerado como um direito potestativo, ao qual o empregado não poderia se opor. Todavia, esse poder não é absoluto e ilimitado. Ao contrário, encontra limites nas garantias constitucionalmente reconhecidas, direitos fundamentais que se destinam indistintamente à generalidade das pessoas,³⁸ aplicáveis, portanto, no âmbito das relações de trabalho, e naquelas garantias especificamente atribuídas à área trabalhista³⁹ (MARTINS, 2007a, p. 197).

Esse poder diretivo pode se transformar em instrumento apropriado para o empregador ignorar ou lesar direitos personalíssimos do trabalhador, haja vista as práticas arbitrárias, abusivas ou ilegais. O excesso no exercício do poder de direção configura o abuso do poder por parte da empresa, que ao usar irregularmente seu direito de autoridade, viola direitos sociais, individuais e fundamentais da pessoa do trabalhador (RUFINO, 2006, p. 34). É nesse ponto que se questiona qual é o limite do exercício desse poder diretivo, diante dos direitos de personalidade do empregado.

Quando a atuação do empregador extrapola o limite do razoável⁴⁰ ou do aceitável, do necessário ao desenvolvimento das atividades empresariais, há de serem invocados os direitos fundamentais do trabalhador como limitadores ao poder empresarial, como forma de limitar as perdas das liberdades do empregado, devendo-se buscar a conciliação dos interesses em colisão.

Na sociedade contemporânea, ensina Rufino (2006, p. 34), a liberdade do trabalho e o respeito à dignidade do trabalhador são valorizados pelo ordenamento jurídico, impondo-se limite ao poder de direção, não obstante a permanente existência da subordinação. Isso faz com que os sujeitos da relação de trabalho busquem constantemente um consenso e um equilíbrio para o exercício pleno dos direitos de ambos.

Para o julgamento equilibrado, o uso da ponderação é fundamental para que se imponham os limites do poder do empregador, mediante exame da proporcionalidade. Isso porque há inegável colisão entre os direitos inerentes à pessoa, de titularidade do empregado,

³⁸ Exemplificativamente, podem-se citar o Art. 1º, III (dignidade da pessoa humana); Art. 5º, IX (liberdade de expressão), X (direito à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem) e XII (sigilo da correspondência), da CF/88.

³⁹ Exemplificativamente, podem-se citar o Art. 5º, XVII, XVIII, XX; Art. 7º; Art. 8º e Art. 9º, da CF/88.

⁴⁰ Para Engel (2003, p. 42-43) “o razoável é o justo, o adequado, o pensado satisfatoriamente, o conforme a razão [...] uma razão sedimentada na lógica do razoável, do humano, da vida humana.”

com os direitos igualmente constitucionalizados de titularidade do empregador, ou seja, trata-se de colisão de direitos fundamentais⁴¹ entre particulares, já que nos dois pólos há, simultaneamente, titulares e destinatários de direitos fundamentais (STEINMETZ, 2004, p. 132).

Cabe ainda referir que a lei confere o direito à propriedade⁴². No entanto, muitas empresas aéticas justificam a prática de condutas abusivas no direito de propriedade, não considerando, porém, a função social que essa propriedade tem por dever constitucional atender.⁴³

Da mesma forma, o art. 421 do Código Civil Brasileiro de 2002 (CC/2002) reza que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.” No entanto, nem todas as empresas agem de acordo com a finalidade social do contrato, ultrapassando abusivamente os limites do poder diretivo, afetando o comportamento do trabalhador dentro e fora da empresa.

Resta claro que o contrato deve visar o bem dos trabalhadores e seus efeitos na sociedade, sob a égide dos princípios da probidade e da boa-fé. Portanto, injustificável a prática de condutas abusivas pelo empregador.⁴⁴

⁴¹ Sobre a colisão de direitos fundamentais e o princípio da proporcionalidade, Steinmetz (2004, p. 132-133, 203-210) (2001, p. 95-142) assim leciona: “o fenômeno da colisão de direitos fundamentais se materializa quando, *in concreto*, o exercício de um direito fundamental por um titular obstaculiza, afeta ou restringe o exercício de um direito fundamental de um outro titular.” Esses interesses em colisão devem ser conformados com a vida social prática (concordância prática), “de forma racional e intersubjetivamente controláveis”, através da restrição ou limites a direitos fundamentais e sujeitados ao exame da proporcionalidade, através do método de ponderação dos interesses opostos. Assim, “as condições de precedência estabelecidas informam sobre o peso relativo dos princípios no caso concreto e permitem uma decisão de prevalência. Esse é o resultado da ponderação dos princípios ou interesses em jogo.” A ponderação de bens, pois, pressupõe a existência de “colisão de direitos fundamentais, e bens constitucionalmente protegidos, na qual a realização de um afeta, restringe ou até a não realização do outro”, e ainda pressupõe que, da análise do caso em concreto, inexistam “hierarquia abstrato, a priori, entre os direitos em colisão.”

⁴² Art. 5º, XXII, da CF/88 - É garantido o direito de propriedade.

⁴³ Art. 5º, XXIII da CF/88 - A propriedade atenderá a sua função social.

⁴⁴ Os julgados ementados abaixo demonstram que os Tribunais do Trabalho têm reconhecido o abuso do poder diretivo uma violação ao dever da boa-fé e da solidariedade: IMPOSIÇÃO DE CANDIDATO A PLEITO ELEITORAL. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. Quando o empregador, valendo-se do seu poder diretivo, submete o empregado a pressão psicológica, na tentativa de impor-lhe um candidato à eleição, suprimindo seu direito de escolha, impedindo que se manifeste a favor de candidato adversário e, mais grave, sempre com ameaças de não voltar a ser contratado na próxima safra, resta configurado o assédio moral, passível de indenização por dano moral. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. [...]. (TRT 9ª Região, 1ª Turma. Processo nº 02536-2005-562-09-00-0 RO. ACO-05222-2007. Recorrente(s): C.A.C.P. Ltda., R.P.S. - Recurso Adesivo. Recorrido(s): Os mesmos. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. DJPR em 02 mar. 2007).

ASSÉDIO MORAL. PROCEDIMENTO VEXATÓRIO. ABUSO DE DIREITO. DEVER DE BOA-FÉ E DE SOLIDARIEDADE. DANO E INDENIZAÇÃO. A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa, para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permeiar o contrato de trabalho e não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade,

Pelas razões expostas, tais condutas abusivas devem ser duramente reprimidas, com a consequência da obrigação de reparar os danos causados, tanto patrimoniais, como morais⁴⁵ (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1081).

É oportuna a observação feita por Fonseca (2007, p. 36) de que a conduta abusiva, ínsita do conceito de assédio moral, pressupõe ato doloso do agente. O ato doloso do agente é componente do assédio moral. Aqui se encontra outro elemento caracterizador do assédio moral que se verá a seguir, a intencionalidade do agente.

1.6.6 Intencionalidade do ato

É importante a investigação do elemento intencionalidade do ato. Deve-se perquirir se o agressor tinha a intenção de prejudicar, pois é ela que vai determinar se o ato configura ou não assédio moral.

Hirigoyen (2006, p. 139) ensina que toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender. O que vai distinguir a ação de uma pessoa *normal*, do indivíduo perverso é que esses comportamentos e sentimentos não são mais do que meras reações ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso. A perversidade, ao contrário, implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa.

Para entender melhor como se dá a análise da intencionalidade do ato, Hirigoyen (2006, p. 107) descreve como se estabelece a relação de assédio. Segundo a autora, o assédio se estabelece em duas fases: a sedução perversa e a violência manifesta.

Na fase da sedução perversa, o agressor desestabiliza a vítima, fazendo-a perder progressivamente a confiança em si própria. A finalidade do agressor é atrair irresistivelmente o outro que o admira, corrompê-lo e suborná-lo, para captar seu desejo, com o objetivo de destruí-lo, pois ele representa uma ameaça.

Segue-se a fase de enredamento, na qual, mediante manipulação, o agressor impõe uma relação de dominação, por influência intelectual ou moral, fazendo do outro seu

na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e atinja o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar o réu ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT 9ª Região. Processo nº 06689-2001-652-09-00-4-ACO-10113-2004. Recorrente: M.J.Z. Recorrido(s): A.V.; B.V.B. S.A. e V.B.V. Ltda. Relator: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. DJPR em 28 maio 2004).

⁴⁵ Na forma do art. 927 do CC/2002, 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

dependente. Ameaças veladas ou intimidações visam enfraquecer a vítima para melhor fazer passar as próprias idéias, podendo chegar a uma verdadeira lavagem cerebral. O controle se estabelece. O que importa nessa fase não é destruir o outro de imediato, mas conservar o poder e o controle. A vítima deixa-se prender na *teia de aranha* da dependência.

Na fase seguinte, o agressor utiliza-se de mecanismos que dão a ilusão da comunicação, não é uma comunicação que agrega, mas sim uma comunicação que afasta e impede o intercâmbio, com a finalidade de poder usar o outro, para que ele continue a não entender nada do processo e fique ainda mais confuso. Não-ditos, subentendidos, reticências levam a um estado de angústia.

Chega-se ao estágio da violência perversa. Nessa fase, o outro, que era tão-somente um objeto útil, passa a representar ameaça, perigo do qual o agressor precisa livrar-se seja por que meio for. O ódio torna-se visível, o outro é acuado.

Dessas fases do assédio moral descritas por Hirigoyen (2005), percebe-se que a intencionalidade está presente em todas elas. Com efeito, ausente a intenção do agente agressor de prejudicar e destruir a vítima, as fases seguintes não se desenvolvem.

A propósito, Fonseca (2007, p. 36) observa que o ato doloso do agente é componente inescapável do assédio moral. A conduta abusiva ínsita no conceito de assédio moral pressupõe ato doloso do agente, ou seja, a intencionalidade do agente. “Com efeito, o abuso, excesso ou descomedimento revela, no contexto abordado, a intenção antijurídica, danosa, visada deliberadamente pela parte.” E, continua o autor: “o ato [...] antes deriva da intenção manifesta de excluir ou discriminar um indivíduo no ambiente de trabalho.” (idem, ibidem).

1.6.7 Finalidade de exclusão

A finalidade de exclusão é descrita pelos estudiosos do assunto como uma característica do assédio moral, muito vinculada à intencionalidade do ato.

O propósito de destruir a vítima é, em última análise, envidar todos os meios, seja veladamente ou não, para fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, seja fazendo-a cometer erros que culmine em seu despedimento pelo empregador, seja tornando o clima de trabalho tão degradante que a force a pedir demissão, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde (NASCIMENTO, 2004, p. 925).

Nascimento salienta que a finalidade de exclusão guarda profundos traços discriminatórios. “[...] imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos.” (2004, p. 925).

Portanto, para a autora, o assédio moral é espécie do gênero discriminação, em virtude de ser a finalidade maior de tais condutas a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo a expô-la a situações de desigualdade propositadamente e sem motivo legítimo (NASCIMENTO, 2004, p. 922).

Destarte, o processo de assédio moral nas relações de trabalho comumente se desenvolve a partir de sentimento de discriminação, seja por motivos raciais, religiosos, por deficiência física ou doença, em função de orientação sexual, seja de representantes de funcionários e sindicais. Muito embora outros sentimentos possam desencadear o processo de assédio moral, a finalidade maior do agressor é excluir esses diferentes do ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005, p. 103).⁴⁶

Assim, a recusa em aceitar algum traço diferente da personalidade ou particularidade da pessoa tem sido o maior desencadeador do assédio moral, segundo Hirigoyen (2005, p. 102).

Para Barreto, “a humilhação se inscreve nas relações autoritárias de poder, fortalecendo a inclusão pela exclusão” (2006, p. 209).

Face a sua multiplicidade, não raro o assédio moral se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios, ou deles chega muito perto. O sentimento de discriminação é habitualmente

⁴⁶ Os Tribunais do Trabalho têm reconhecido esse aspecto: DESLIGAMENTO OBRIGATÓRIO DO AMBIENTE DE TRABALHO. EXCLUSÃO DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. Da análise dos autos, percebe-se claramente a prática de atos ilícitos que causaram inequivocamente danos de ordem moral no obreiro, por meio de atitudes de superiores hierárquicos que importaram em assédio moral no ambiente de trabalho, em razão de não permitir a prestação de serviços por parte do Reclamante nos últimos meses que antecederam a ruptura do contrato de emprego, tendo por objetivo primordial sua exclusão do mundo do trabalho, expondo o empregado a situação humilhante e constrangedora, principalmente ao se considerar o direito ao trabalho como sendo um direito humano fundamental (art. 6º, CF). (TRT 9ª Região. 4ª Turma. Processo nº 18056-2004-006-09-00-1. Acórdão nº 11077-2007. Recurso Ordinário. Recorrentes: S.E.T. Ltda., E.F. Recorridos: os mesmos. Relator: Luiz Celso Napp. DJPR 04 maio 2007). DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Havendo tratamento discriminatório do trabalhador, caracterizado pelo tratamento desigual em comparação com os demais colegas de trabalho, além de desrespeitoso a sua dignidade pessoal, fato, inclusive, que levou ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, e mesmo que tal conduta tenha sido praticada por preposto do empregador (gerente), que, sob o pretexto de estar agindo dentro do denominado e reconhecido poder diretivo do contrato, caracterizado está o assédio moral, passível de reparação civil, pois o ordenamento jurídico brasileiro elevou, até mesmo à honras de princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana, bem como, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando, a quem os tem ofendidos, o direito à justa reparação, segundo, logicamente, a critérios equitativos do juiz. (TRT 3ª Região. 2ª Turma. Processo nº 00192-2006-047-03-00-5 Recurso Ordinário. Recorrente: A.G.S. Recorrido: L.C. SA. Relator: Emerson José Alves Lage. DJMG 06 set. 2006).

dissimulado tendo em vista caracterizar-se um ilícito, dando espaço para o surgimento do processo mais insidioso, sutil, velado que caracteriza o assédio moral, numa tentativa de furta-se a qualquer tipo de sanção (HIRIGOYEN, 2005, p. 37).

Nesse diapasão, percebe-se que o princípio da não-discriminação, embora assegurado na Constituição Federal de 1988 como decorrência do princípio da igualdade (SILVA, 1999, p. 171), é constantemente violado nas relações de trabalho. Práticas discriminatórias de toda ordem e a todo instante são perpetradas no âmbito laboral, podendo ocorrer na seleção, no momento da admissão, no curso do contrato de trabalho ou ainda na cessação do mesmo.

O princípio da não-discriminação determina que o pleno exercício de todos os direitos e garantias fundamentais, independentemente de raça, sexo, cor, condição social, genealogia, credo, convicção política, filosófica ou qualquer outro elemento arbitrariamente diferenciador, pertence a todas as pessoas (ASSE, 2004, p. 822).

Ruprecht reforça que no âmbito laboral, o fundamento de princípio da não-discriminação “está em que todos os homens têm os mesmos direitos – e, certamente, obrigações -, razão pela qual não se devem fazer distinções por questões alheias ao trabalho em si mesmo.” (1995, p. 102).

Disso decorre que é a aplicação ampla do princípio da igualdade⁴⁷ que oferece critérios legais para a proibição da discriminação (SILVA, 1999, p. 171).

Gize-se que o princípio da igualdade de tratamento, no âmbito laboral, não significa uma completa igualação. No entanto, é arbitrário o tratamento desigual em casos semelhantes por causas não objetivas. Assim, um trabalhador pode ser tratado especialmente. Porém, será arbitrário o tratamento se o empregador excetuar um trabalhador em concreto, enquanto proceda de acordo com pontos de vista gerais e enquanto atue segundo regulamentações estabelecidas pelo próprio empregador (SILVA, 1999, p. 171).

A Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada e promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 62.150, de 19/01/68, estabelece em seu artigo 1º o que se compreende com o termo discriminação.⁴⁸

⁴⁷ Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

⁴⁸ Artigo 1º - Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos

Discriminação é, pois, a distinção, a exclusão ou a restrição com o objetivo de prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, seja na esfera política, econômica, social, cultural e civil ou mesmo no ambiente de trabalho (ASSE, 2004, p. 822).

Silva (1999, p. 173) refere que para verificar se o princípio da não-discriminação foi violado, há que se conjugar o fator discriminatório com a finalidade perseguida pela Constituição ao proibir as discriminações.

Assim, atos que tenham por finalidade a exclusão do indivíduo do ambiente do trabalho são atos discriminatórios, violadores, portanto, de direitos de personalidade da vítima. Por isso, devem ser severamente combatidos, mormente porque a *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* elegeu a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais do trabalho.⁴⁹

Discriminação tem o sentido de tratamento pior ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais, ou seja, materializa-se pela intolerância e o preconceito. Nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada (DELGADO, 2000, p. 97).

Percebe-se, assim, que a discriminação é uma maneira de estabelecer diferenças em detrimento das liberdades individuais de uma pessoa, de forma negativa, ou, simplesmente

adequados. 2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação. 3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

⁴⁹ A propósito, vale transcrever acórdãos nos quais é reconhecido que o assédio moral no trabalho revela discriminação. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto (TRT 2ª Região. 11ª Turma. Processo nº 00030-2006-047-02-00 Recurso Ordinário. Recorrente: P.I.C.P. Recorrido: G.F.N. Relator Eduardo de Azevedo Silva. 06 02 2007. DOE SP, 06/03/2007).

ASSÉDIO MORAL. GRAVIDEZ. DISPENSA DO TRABALHO EM VIRTUDE DA GRAVIDEZ. DISCRIMINAÇÃO. DANO MORAL CARACTERIZADO. O dano moral se caracteriza quando se atinge o patrimônio ideal, protegido pelo que a doutrina denomina de dignidade constitucional, constituído pelos valores inerentes à pessoa humana. O ato do empregador que manda que empregada grávida permaneça em sua residência, a fim de aguardar o transcurso da gestação sob a justificativa de o seu desempenho não corresponder às expectativas da empresa, pratica nítido assédio moral e, com isso, deve reparar o dano causado. (TRT 5ª Região. 2ª Turma. Acórdão nº 28135/07. Processo nº 01164-2006-029-05-00-2 – RO. Recorrente: R.M.N. Recorrida: B.H.C.M. Ltda. Relator: Cláudio Brandão. DJ 02 out. 2007).

provocando-lhe prejuízo, ou, ainda, prejudicando-a em benefício de outra pessoa nas mesmas condições.

Não obstante essa gama de proteção contra a discriminação, ainda assim a discriminação ocorre com frequência nas relações de trabalho, mormente contra a mulher.

Os estudos realizados por Hirigoyen demonstram que “as mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes.” (2005, p. 100).

Conforme relato de Barreto (2006, p. 29), no Brasil, a despeito de o tema ser ainda pouco discutido, os números assustam. Em sua investigação feita com 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético), a autora demonstra uma clara diferença entre a distribuição dos sexos. Dos 2.072 trabalhadores por ela entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho. As mulheres são as maiores vítimas: 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens.

Nesse norte, o agressor que submete a vítima por meio de conduta reiterada e irregular de humilhação, constrangimento, hostilidade, com a finalidade de vê-la excluída do ambiente de trabalho, revela forte componente discriminatório, submetendo a vítima à destruição ou redução da igualdade de condições que lhe é devida (SILVA NETO, 2002, p. 97).

Das definições doutrinárias e jurisprudenciais até aqui expostas, depreendem-se os limites caracterizadores do assédio moral no ambiente de trabalho, cuja compreensão revela-se importante para evitar ser confundido com outros problemas do mundo do trabalho, o que levaria ao descrédito e prejudicaria a caracterização, a responsabilização e a prevenção verdadeira e eficaz desse mal.

1.7 O que não caracteriza assédio moral

É comum surgirem ocorrências cotidianas que possam se assemelhar com o assédio moral, mas que, no entanto, com ele não se confundem.

Silva (2005a, p. 14) alerta que o assédio moral está na moda no mundo inteiro. Por isso, deve-se ter cautela extrema para a precisa caracterização do instituto, pois tudo que é novo no campo jurídico deve ser tratado com cautela. O autor exemplifica a *febre* do dano moral, que ainda persiste no Brasil, em que qualquer aborrecimento já era suficiente para levar a questão aos tribunais pleiteando indenizações milionárias. E ainda o assédio sexual

que, até que estivesse bem delineado, qualquer convite para um lanche realizado por um chefe e não bem recebido, já se indicava a ocorrência de assédio sexual.

Hirigoyen (2005, p. 19-36) elenca como situações que nem sempre caracterizam o assédio moral: o estresse, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e o conflito.

O estresse, ensina a autora, é algo que se torna destruidor pelo excesso e caracteriza-se por sobrecargas e más-condições de trabalho. O assédio moral é muito mais do que estresse; embora ele passe por uma fase de estresse, é destruidor por si só e prepondera a humilhação (HIRIGOYEN, 2005, p. 19).

O processo de assédio moral comporta forte carga de estresse, mas é um estresse de natureza diversa do estresse próprio e exclusivo das condições de trabalho. Neste, a pressão que conduz ao estresse tem o propósito de aumentar a eficácia ou da rapidez na realização de uma tarefa, e causa danos à saúde por uma alteração imprevista, ou uma dosagem errada. Melhores condições de trabalho permitem ao empregado o recomeço, e o repouso demonstra-se reparador. Já no estresse detonado pelo processo de assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo, de se livrar da pessoa. A vítima do assédio tem dificuldades em recomeçar, pois a vergonha e a humilhação persistem por um longo espaço de tempo (HIRIGOYEN, 2005, p. 21).

A gestão por injúria é notada por todos; todos os empregados são, sem distinção, maltratados. É o comportamento indigno e inadmissível de dirigentes mal-preparados que por meio de insultos e injúria submetem os empregados a uma pressão terrível, com total falta de respeito. Por vezes, essas atitudes podem caracterizar o assédio moral, quando esses dirigentes tirânicos utilizam também procedimentos perversos como, por exemplo, colocar as pessoas umas contra as outras (HIRIGOYEN, 2005, p. 28).

Silva (2005a, p. 19) acrescenta que nessas ofensas coletivas, o protagonista tirânico atua sobre o ambiente de trabalho e não sobre as pessoas, pois deseja manter a preponderância sobre todos, demonstrando força, evitando questionamentos acerca de suas decisões, explorando ao máximo cada um de seus funcionários.

As agressões pontuais também não constituem assédio moral. São agressões que não se prolongam no tempo, consistindo em um caso isolado que não se repete, ou seja, carecem do requisito da reiteração das agressões. Hirigoyen anota que, embora seja um ato de violência, uma agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade, sem carga de premeditação. “O assédio moral, ao contrário, sobretudo se é o ato de um indivíduo perverso narcisista, é uma agressão perpétua.” (2005, p. 30).

As más condições de trabalho, como pouco espaço, má iluminação, material de trabalho escasso, não constituem um ato de assédio em si, a não ser que somente um empregado seja alvo de tais condições com a intenção de desmerecê-lo (HIRIGOYEN, 2005, p. 31).

As imposições profissionais advindas de decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, não consistem assédio moral. Assim, explica Hirigoyen (2005, p. 35), transferências, mudanças de função previstas no contrato de trabalho,⁵⁰ críticas construtivas e avaliações de trabalho não consistem em assédio moral.

O conflito é um fenômeno natural das relações sociais e profissionais. Leymann (2000) considera que o *mobbing* tem origem em um conflito profissional mal-resolvido. No entanto, Hirigoyen (2005, p. 24) discorda desse posicionamento, aduzindo que o conflito pressupõe situação de igualdade ou semi-igualdade de condições. A guerra é aberta, de alguma maneira. Já o assédio moral acontece justamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido, ou seja, existe o não falado e o escondido; não há uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado. Por isso, o conflito no ambiente de trabalho não se confunde com assédio moral.

Barreto, M. A. A. (2006, p. 59-60) acrescenta outras situações que nem sempre configuram assédio moral: a arrogância, caracterizada pela ausência de cortesia e amabilidade, no entanto, pode não se configurar assédio moral. Pode-se verificar chefe mal-educado, inseguro, descortês, mas sem a intenção de praticar assédio moral contra alguém deliberadamente. A intolerância, que pode acontecer dentro de um grupo, entre colegas, sem, contudo, tratar-se de assédio moral, como pode ocorrer quando alguém se incomoda com o jeito mais extrovertido de um colega de equipe ou pelo tom e timbre de voz.

⁵⁰ Silva (2005a, p. 20) traz um exemplo interessante: trata-se de um sargento da Força Aérea Brasileira (FAB), que afirmou ser vítima de assédio moral por parte de seu novo chefe, pelo fato de estar cursando Faculdade de Direito. Relatou que havia realizado seu curso de formação militar na especialidade de mecânico de aviões, para que atuasse embarcado nas aeronaves. Assim que se formou, foi classificado em uma Unidade Aérea da FAB. No entanto, em razão de contenção de gastos, poucas missões eram previstas para as aeronaves, o que resultou em seu aproveitamento momentâneo na administração da Unidade, uma vez que ele possuía conhecimentos de informática. Assim, aproveitou para ingressar na Faculdade de Direito. Dois anos depois, houve mudança de comandante da Unidade Aérea. Quando o novo sargento assumiu, procurou saber quais eram os graduados que cursavam nível superior e suas respectivas formações. Semanas depois, o jovem sargento foi comunicado que deveria deixar a burocracia da Unidade e ser aproveitado nas funções para as quais tinha se preparado, ou seja, mecânico de aviões. O mesmo entendeu que o ato representava uma perseguição do novo comandante, pelo fato de estar cursando Faculdade de Direito e em razão de antipatia gratuita. Além disso, alegou que a nova função era desgastante e perigosa, representando risco a sua saúde e à própria vida. O autor assinala que nesse caso não há nenhuma hipótese de assédio moral, pois o novo comandante simplesmente desejou reordenar sua equipe de acordo com a formação profissional de cada um. “Se a pretensa vítima estava fora de suas funções, o ato do novo comandante foi legal e legítimo.”

A pressão psicológica deve ser analisada com cuidado. Quando as metas de produção e vendas, por exemplo, são consentâneas, possíveis de serem alcançadas, não há ameaça ou constrangimento contra a pessoa ou a equipe, não se trata de assédio moral; do contrário, sim (BARRETO, M. A. A., 2006, p. 60).

Além dessas situações, o referido autor insere como falsa ocorrência de assédio moral quando o suposto assediado é portador de distúrbios psíquicos, como na hipótese de psicose-maníaco-depressiva e os paranóicos (BARRETO, M. A. A., 2006, p. 60).

Tal afirmação merece criteriosa análise. Mendes (1995, p. 295-296) pondera que as situações de trabalho podem desencadear crises mentais agudas, neuróticas e/ou psicóticas. A fragilização gradual do psiquismo pode ocorrer em associação direta ao que é vivenciado no trabalho, muitas vezes ao longo de anos, durante os quais o desgaste mental se agrava de modo progressivo. Por isso, na análise do quadro clínico da vítima de assédio moral essas ponderações devem ser levadas em conta, para não se mascarar uma potencial hipótese de assédio moral.

No mesmo sentido, Hirigoyen afirma que

A paranóia pertence ao domínio da medicina e da psiquiatria. Compete aos médicos do trabalho fazer o diagnóstico e, em caso de dúvida, pedir a opinião de um especialista em psiquiatria, a fim de demarcar a estrutura caracterológica da pessoa (2005, p. 73).

Por isso, embora o paranóico encontre nas falsas alegações de assédio moral⁵¹ o argumento ideal de base para seu sentimento de perseguição, é preciso evitar qualquer generalização.

1.7.1 Distinções entre assédio moral e assédio sexual

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é fundamental. Seguidamente, as pessoas tendem a confundir esses dois fenômenos, que em certos aspectos guardam relação, mas se distinguem radicalmente.

Enquanto o assédio moral visa a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima. Vejam-se o conceito e as conseqüências do assédio sexual.

⁵¹ Acerca das falsas alegações de assédio moral, vide tópico 1.5.2.

Segundo Lippman, assédio sexual é o “pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.” (2004, p. 22).

Nascimento (2005, p. 481) afirma que a base da configuração é o constrangimento, a não-aceitação por parte do ofendido da manifestação de natureza sexual do agressor, de modo a cercear a liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade.

Pamplona Filho (2002, p. 122-124) informa a existência de duas espécies de assédio sexual: a primeira espécie por intimidação ou ambiental, caracterizada por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas com o intuito de prejudicar a pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho; e a segunda espécie por chantagem, na qual o assediador utiliza de sua autoridade de superior hierárquico para exercer sobre o assediado o poder de ameaça de perda do emprego, exigindo favores sexuais.

No Brasil, as conseqüências do assédio sexual na esfera extrapenal, quando praticado por empregado, ocupando ou não posição de comando, poderá ser a cessação do contrato de trabalho por justa causa (art. 482, b,⁵² da CLT); já a conduta praticada pelo empregador ou seus prepostos poderá ensejar a despedida indireta (art. 483, e,⁵³ da CLT). Neste último caso, conduta praticada por prepostos, o empregador responde objetivamente pelos danos causados à vítima, fundado nos art. 932, III⁵⁴ e 933⁵⁵ do CC/2002.

Além disso, o assédio sexual, sob qualquer modalidade, poderá gerar prejuízos ao patrimônio moral ou material da vítima, passíveis de reparação, na forma preceituada no art. 5º, incisos V e X,⁵⁶ CF/88.

Na esfera penal, o assédio sexual ganhou tipificação penal por meio da Lei 10.244/01, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro (CP) o artigo 216-A.⁵⁷ Extraem-se do

⁵² Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...].

⁵³ 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; [...].

⁵⁴ Art. 932 - São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [...].

⁵⁵ Art. 933 - As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

⁵⁶ Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

tipo penal, portanto, três características básicas: a ação de constranger, no sentido de abusar da condição de superior hierárquico, valer-se desta condição; o especial fim, ou seja, o elemento subjetivo especial do injusto, consistente no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual para si ou para outrem; e o abuso de uma condição de superioridade hierárquica ou ascendência, no sentido de estar diretamente relacionado com o abuso das condições acima citadas.

Vale referir que há discussão doutrinária acerca do tipo penal do assédio sexual, relativamente a sua eficácia, pois ele estaria restringindo o assédio sexual aos envolvidos que guardam entre si uma relação hierárquica na qual há a submissão no contexto laboral, excluindo aquelas hipóteses de assédio sexual entre colegas de trabalho que não sejam detentores de tais características, que também é muito comum.

Nascimento (2005, p. 482) defende que o tipo penal do assédio sexual é admitido também em situações que excluem o clássico exercício abusivo do poder sobre o subordinado, tal como o praticado entre empregados do mesmo nível hierárquico e até mesmo do subordinado sobre o superior.

No entanto, a maior parte da doutrina, dentre eles, Pamplona Filho [s.d.] e Felker (2006, p. 251), e da jurisprudência,⁵⁸ entende que a nova hipótese penal do art. 216-A do CP diz respeito exclusivamente ao assédio sexual laboral por chantagem, ou seja, vertical, descendente. Isso não quer dizer que o assédio sexual por intimidação ou ambiental (seja vertical ascendente, seja horizontal) não possa configurar outros delitos, como ameaça, importunação ofensiva ao pudor, perturbação da tranquilidade (FELKER, 2006, p. 251), sem

⁵⁷ Art 216-A - Constranger alguém no intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

⁵⁸ ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO. O assédio sexual tem apresentado novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das atitudes culturais que se devem sopesar na elaboração desse conceito. O Código Penal Brasileiro, recentemente, no art. 216-A, tipificou como crime o assédio sexual por chantagem, assim considerado o comportamento que visa "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." Ocorre que, além do assédio sexual por chantagem enquadrado como crime, não se pode esquecer que existe também o assédio sexual por intimidação, conhecido, ainda, como assédio ambiental. Este último caracteriza-se, segundo a doutrina, "por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho." Situa-se nesta última hipótese a conduta do empregador que, além de dirigir galanteios e elogios à empregada, sugere-lhe que compareça ao trabalho mais decotada, repetindo por várias vezes que gostava dela e chegando até mesmo a convidá-la para morarem juntos, dizendo-lhe que assumiria sua filha. O comportamento do empregador, sem dúvida, revela assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, acarretando para a empregada constrangimento no trabalho e transtorno em sua vida conjugal. A consequência do comportamento do empregador autoriza a rescisão indireta e a compensação por dano moral. (TRT 3ª Região. 2ª Turma. Processo nº 7126/01 Recurso Ordinário. Recorrente: P.A.F. Recorridos: P.O. Ltda e H.G.J. Relatora: Alice Monteiro de Barros, DJMG 18 jul. 2001).

prejuízo das conseqüências na esfera extrapenal vistas acima, no contrato de trabalho e de responsabilização pela reparação dos danos causados.

Pamplona Filho [s.d.] ensina que, em sentido amplo,⁵⁹ a caracterização do assédio sexual nas relações de trabalho não se restringe à relação de poder entre o assediante e o assediado, pois poderá ocorrer também entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima. É necessário, contudo, saber efetivamente de quem é a autoria do assédio, para efeito de delimitação de responsabilidades, pois o assédio sexual constitui uma violação ao princípio maior da liberdade sexual, haja vista que importa o cerceamento do direito individual de livre disposição do próprio corpo, caracterizando-se como uma conduta discriminatória vedada juridicamente, justificando, por isso, o sancionamento civil *lato sensu* da conduta dos assediadores, em quaisquer das formas possíveis de assédio, tendo em vista que estes ultrapassaram os limites da sua própria liberdade sexual.

Certo é que o assédio sexual, em qualquer de suas espécies, é uma forma de agressão que, além de atingir “a integridade psicofísica da vítima, fere a sua dignidade e seus direitos de personalidade” (ALKIMIN, 2005, p. 58).

Percebe-se que o assédio sexual não se confunde com o assédio moral. A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1080).

O ponto de contato entre esses dois fenômenos ocorre quando o assédio sexual dá ensejo a uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado.

Rufino assevera que “a resistência da vítima ao assédio sexual pode ensejar a prática de atos moralmente perversos por parte do opressor, o qual, sentindo-se rejeitado, pode transformar a vida da vítima num inferno.” (2006, p. 67).⁶⁰

⁵⁹ “Vale lembrar que, neste estudo, não estamos nos limitando ao tipo penal de assédio sexual no Brasil, em que, aí sim, em que o preavalecimento da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de cargo, emprego ou função é elemento indispensável para a imputação criminal.” (PAMPLONA FILHO, [s.d.]

⁶⁰ Colaciona-se, a fim de ilustrar, entendimento do TRT 3ª Região acerca da diferenciação entre assédio moral e assédio sexual: ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL. DISTINÇÃO. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os danos morais dele provenientes decorrerem da prática de atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do autor às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam o preposto da ré a perseguir sua vítima, a hipótese então configurada é de assédio moral no trabalho. Ambas as formas de assédio, moral e sexual, dão direito à reparação do dano sofrido. (TRT 3ª Região. 8ª Turma. Processo nº 01087-2006-020-03-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.J.C.V. Ltda. Recorrido: R.V.E.B.O. Relatora: Cleube de Freitas Pereira. 16 maio 2007. DJMG 26 maio 2007).

Ademais, pode ocorrer ainda de o assédio moral ter fundo sexual, conforme analisa Guedes (2003, p. 42), quando o agressor, por exemplo, por discriminação da identidade sexual da vítima, a ataca com apelidos, calúnias, difamações sobre seus hábitos sexuais.

Identificadas as diferenças entre assédio moral e assédio sexual, passa-se à verificação dos métodos utilizados pelo perverso.

1.8 As formas de agir do perverso: métodos

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima através da dominação, através de diversos e variados métodos para dificultar a reação da pessoa perseguida (FELKER, 2006, p. 172).

Uma série de exemplos de comportamentos utilizados durante o processo de assédio moral pelo agressor são descritos pelos estudiosos da área.

Leymann (2000) apresenta quarenta e cinco⁶¹ comportamentos, baseando-se em suas pesquisas e em sua experiência no tratamento das vítimas, como por exemplo, obstaculizando a comunicação da pessoa, atacando relacionamentos sociais da pessoa, atacando sua reputação, atacando sua competência profissional e sua vida pessoal, causando danos à saúde da pessoa.

Com efeito, Hirigoyen (2005, p. 107) descreve os métodos que considera alguns dos mais utilizados, agrupando as atitudes hostis em quatro categorias, a saber: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

As atitudes relacionadas à deterioração proposital das condições de trabalho encerram em si situações mais difíceis de destacar. A intencionalidade maldosa das atitudes sutis é mais difícil de ser provada, pois o agressor pode se defender no interesse do serviço. Nesses casos, procedimentos sutis são deflagrados de modo a que a pessoa visada pareça incompetente, tais como retirar a autonomia da vítima, contestar sistematicamente todas as suas decisões, retirar o trabalho que normalmente lhe compete, atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde, não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho e induzir a vítima ao erro. Normalmente essas atitudes hostis vêm de cima para baixo (HIRIGOYEN, 2005, p. 107).

⁶¹ Os resultados da investigação de Leymann foram compilados no trabalho denominado *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT). Disponível em <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>. Acesso em 23 set. 2007.

O isolamento e recusa de comunicação, ensina a mesma autora, é sentido profundamente pela vítima, mas banalizado pelo agressor. Assim, não cumprimentar e não olhar para a pessoa diuturnamente mina a saúde da vítima. São exemplos de comportamentos destinados ao isolamento da vítima. A vítima é interrompida constantemente, superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima, a comunicação com ela é unicamente por escrito, recusam todo o contato com ela, mesmo o visual, é posta em separado dos outros, ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros, proibem os colegas de lhe falar, já não a deixam falar com ninguém, a direção recusa qualquer pedido de entrevista (HIRIGOYEN, 2005, p. 107).

O atentado contra a dignidade é descrito por Hirigoyen como aqueles comportamentos que normalmente são notados por todos, mas a vítima é considerada responsável. Frases ofensivas como “Ela é muito sensível e não tem senso de humor.” e “Ele é paranóico e só enxerga maldade por todos os lados” (2005, p. 110), vêm mais freqüentemente de colegas de trabalho, que se utilizam de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, fazem gestos de desprezo diante dela, zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, zombam de suas origens ou de sua nacionalidade, implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.

A violência verbal, física ou sexual, surge quando o assédio está declarado e visível por todos, a vítima já está estigmatizada como paranóica e suas queixas não são atendidas. São exemplos, as ameaças de violência física; as agressões físicas, mesmo que leves, tais como empurrões, fechar a porta na cara; falar com a vítima aos gritos; invadir sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; segui-la na rua; fazer estragos em seu automóvel; assediar ou agredir sexualmente a vítima; não levar em conta seus problemas de saúde (HIRIGOYEN, 2005, p. 109).

Piñuel Y Zabala (2001) aduz que as técnicas para destruir psicologicamente o trabalhador são variadas e muito criativas e têm em comum a intenção de incomodar, caluniar, atacar o trabalho, as convicções, a vida privada da vítima, isolando, estigmatizando, ameaçando a vítima. Com isso, o agressor consegue eliminar ou reduzir a empregabilidade da vítima, sua capacidade de ser útil para a organização.

A seguir, Barreto elenca alguns exemplos de métodos capazes de tornar a empresa um espaço de humilhação:

Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão; Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes; Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias.

Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações; Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição; Rir a distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionado-os ao trabalhador; Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando; Ignorar a presença do/a trabalhador/a; Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho; Exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno, sem ter sido avisado/a; Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador; Voltar de férias e ser demitido/a ou ser desligado/a por telefone ou telegrama em férias; Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a e recém-chegado/a à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado; Espalhar entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problemas nervoso; Sugerir que peça demissão, por sua saúde; Divulgar boatos sobre sua moral (BARRETO, 2001).

Percebe-se que há várias formas de manifestação do assédio moral. Os métodos utilizados para humilhar, vexar, constranger, são tão variados quanto criativos. Não há, entretanto, um estilo específico de agressão, até porque, definir um estilo, implicaria dar visibilidade a atitudes cuja intenção maldosa se deseja dissimular (ALKIMIN, 2005, p. 71).

Constatou-se até aqui que o assédio moral no trabalho é essa conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetida e prolongada, expondo a vítima intencionalmente a situações humilhantes e contrangedoras capazes de causar ofensas a sua integridade psíquica, causando efeitos danosos ao ambiente de trabalho, cujas conseqüências, portanto, refletem-se na saúde da vítima e da empresa, causando prejuízos a todos os envolvidos nesse nefasto processo.

2 Assédio moral no sistema jurídico brasileiro: tratamento jurídico do assédio moral no Brasil

No Brasil, o tema é recente como foco de discussão. O ordenamento jurídico brasileiro não contempla de forma clara os limites da caracterização do assédio moral. Não há uma legislação específica de caráter nacional que defina o assédio moral e o tipifique como crime. Algumas leis pertinentes ao assunto são verificadas no âmbito da Administração Pública em nível municipal e estadual, e no âmbito federal alguns projetos de leis para enquadramento como crime.⁶²

No entanto, ainda que inexistente legislação federal específica sobre o assédio moral, a questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado (FONSECA, 2007, p. 39), como se verificará neste tópico.

2.1 Tutela jurídica constitucional

Conforme se verificou no tópico 1.6.1 supra, a Constituição Federal de 1988, logo no seu art. 1º, inciso III, elevou a dignidade da pessoa humana como valor supremo fundante de todo o ordenamento brasileiro, devendo, portanto, reger também as relações de trabalho. A par da dignidade humana, também constitui fundamento da República brasileira os valores sociais do trabalho, conforme determina o inciso IV do mesmo artigo primeiro.⁶³

Mais adiante, no art. 170, a Constituição Federal de 1988 preconiza que “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 [...]”

⁶² Fonte www.assediomoral.org/legislacao. Acesso em 03 ago. 2007.

⁶³ Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

Ambos os dispositivos constitucionais são aplicáveis às relações de trabalho. É o que ensina Süssekind (2004, p. 66):

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho.

Ademais, encontra tutela constitucional o direito ao meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho. Constitui dever do empregador prover a seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais, com amparo no preceito constitucional do art. 225 *caput*.⁶⁴

Esse dispositivo constitucional torna obrigatória a proteção ao meio ambiente, incluindo o do trabalho, pois, para alcançar uma sadia qualidade de vida, o homem precisa viver em um ambiente equilibrado (MELO, 2001, p. 13).

O conjunto de atos repetidos e prolongados no tempo que compõem o assédio moral pode comprometer a capacidade laboral da vítima por toda a vida (FERREIRA, 2004, p. 98).

Por isso, o empregador tem a obrigação de manter um ambiente saudável, inclusive psicologicamente, para seus empregados.

O assédio moral, reforça Menezes (2004, p. 10), agride a dignidade da pessoa humana e afronta o preceito que assegura o meio ambiente sadio, inclusive do trabalho, valor constitucional previsto no art. 225, da CF/88.⁶⁵

Além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal de 1988 assegura, em seu art. 5º, incisos V e X, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, inclusive com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

De todos os dispositivos antes referidos, depreende-se que a interpretação dos casos de assédio moral deve visar sempre conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso. Nesse norte, cabe colacionar a lição de Fonseca (2007, p. 40):

Com efeito, já no seu primeiro artigo, a Lei Maior fixa como fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II, III e IV). Ainda elenca a Constituição Federal, dentre os objetivos fundamentais da República, "a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de

⁶⁴ 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. [...].

⁶⁵ No tópico 3.1 do presente trabalho, são analisadas as conseqüências do assédio moral sobre o ambiente de trabalho.

origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, I e IV). Também, no plano das relações internacionais, consagrou dentre seus princípios a "prevalência dos direitos humanos" (art. 4º, II). Por fim, cite-se o próprio princípio da igualdade, tratado no art. 5º, *caput* e inciso I, além da vedação à tortura e tratamento desumano ou degradante (inciso III). Todas essas disposições, em que pese sua intensa carga axiológica e seu elevado teor de abstração, tem concretude, efetividade real. A moderna hermenêutica pressupõe que o ordenamento jurídico comporta exegese em consonância com as normas constitucionais. Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloquente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, a fim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade. À parte dessa função interpretativa, têm os princípios função propriamente normativa, flagrantemente perceptível nos casos de omissão legislativa, quando então atuam como fonte supletiva, meios de integração do direito. Exemplificativamente, as recentes e sucessivas decisões que reconhecem direitos como a garantia no emprego, dentre outras formas de tutela, aos portadores do vírus HIV, alicerçaram-se nos fundamentos e princípios constitucionais já referidos. Consoante o primado da máxima eficácia da norma constitucional, em vista do teor dos dispositivos retratados, não há interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise a conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso (FONSECA, 2007, p. 40).

Nesse diapasão, deve-se assegurar máxima efetividade aos preceitos constitucionais antes referidos, a fim de que os direitos fundamentais não sejam diminuídos em sua razão de ser, não sejam “reduzidos a meras declarações políticas ou exortações morais, a uma retórica tão impressionante quanto vazia, com a pretensão de dar ares de civilidade a uma sociedade não-civilizada” (STEINMETZ, 2001, p. 97).

Aplicando-se a essência desses ensinamentos à interpretação dos casos concretos de assédio moral, implica dizer que se deve dar máxima efetividade a esses preceitos constitucionais a fim de obter a realização do princípio da dignidade humana.

2.2 Tutela jurídica infraconstitucional

Além da possibilidade de pleitear a reparação pelo dano moral sofrido, a vítima de assédio moral possui outras maneiras de se proteger do processo destruidor a que está exposta, a fim de evitar o pedido de demissão diante da situação insuportável ou o total aniquilamento diante dessa prática perversa, arriscando sua saúde por medo do desemprego (FERREIRA, 2004, p. 103).

2.2.1 A Consolidação das Leis do Trabalho

Destarte, a Consolidação das Leis do Trabalho permite meios para que, durante o processo de assédio moral, enquanto ainda vigente a relação de trabalho, a vítima possa se resguardar.

A CLT traça hipóteses de extinção contratual indireta, no art. 483, *a, b, d, e e g*, por aquele que sofre a humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Portanto, a prática de assédio moral que envolva qualquer dessas hipóteses, enseja por parte do empregado o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador.

Entretanto, salienta Fonseca (2007, p. 39), esses dispositivos da CLT abordam superficialmente a questão do assédio moral, pois cuidam tão-somente dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato, não estabelecendo meios satisfativos de compensação ao assediado, nem prevendo medidas preventivas desse mal.

Situação que se demonstraria ideal para que houvesse maior visibilidade do problema, é que fosse acrescida nas hipóteses do art. 483 a previsão do assédio moral, a exemplo do que ocorreu com a inserção na CLT de regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho através do art. 373-A,⁶⁶ que deu maior enfoque à proteção do trabalho da mulher.

2.2.2 Aplicação da Lei 9.029/95

Pode-se mencionar ainda a Lei nº 9.029/95 que “proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.”

⁶⁶ Art. 373-A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Tal diploma legal, embora não trate especificamente do assédio moral, pode ser aplicado de forma subsidiária no que tange à previsão do *caput* do artigo 1º,⁶⁷ por analogia⁶⁸ às discriminações resultantes da prática do assédio moral.

Neste sentido, Menezes (2004, p. 16) afirma:

No Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4º, I, da Lei n.º 9.029/95), pode dar nascimento à pretensão da resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, *d*, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, *a e b*. da CLT).

Destarte, quando o empregador ou o superior hierárquico imotivadamente cria uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos (NASCIMENTO, 2004, p. 925), incidirá na prática de assédio discriminatório prevista na Lei 9.029/95.

Logo, o assédio moral discriminatório responsável pela ruptura contratual pode gerar a reintegração no emprego, com base no art. 4º, I, da Lei 9.029/95,⁶⁹ garantindo ao empregado o direito de optar entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período do afastamento.

2.2.3 Legislações Municipais

Em nível municipal, destaca-se a Lei municipal de São Paulo - SP, Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002,⁷⁰ de iniciativa de Arselino Tatto, vereador pelo PT, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.⁷¹

⁶⁷ Art. 1º - Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXII do art. 7º da Constituição Federal.

⁶⁸ Lei de Introdução ao Código Civil, Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. E art. 126 do Código de Processo Civil: O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ Íntegra pode ser obtida através do *site*: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPsaopaulo.php>. Acesso em 03 ago. 2007.

⁷¹ Em seu artigo 1º, a Lei 13.288 identifica o assédio moral da seguinte maneira: Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I - Curso de aprimoramento profissional; II - Suspensão; III - Multa; IV - Demissão.

Na mesma esteira, destacam-se algumas Leis municipais que tratam sobre o assunto: em Americana - SP: Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002, aprovada em junho de 2002; em Campinas - SP: Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002, aprovada em outubro de 2002; em Cascavel - PR: Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001, de iniciativa de Alcebíades Pereira da Silva; em Guarulhos - SP: Lei nº 358/02, de iniciativa de José Luiz Ferreira Guimarães; em Itacemápolis - SP: Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000 (primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral), regulamentada pelo Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001, aprovado em 30 de abril de 2001; em Jaboticabal - SP, Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001 - nº 388, de iniciativa de Maurício Beneditini Brusadin; em Natal - RN, Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002, de iniciativa de Antônio Júnior da Silva; em Porto Alegre - RS, Lei Complementar nº 498 de 2003, de iniciativa de Aldacir Oliboni; em São Gabriel do Oeste - MS, Lei nº 511, de 4 de abril de 2003, aprovada em abril de 2003; em Sidrolândia - MS, Lei municipal nº 1078/2001, aprovada em 5 de novembro de 2001.⁷²

2.2.4 Legislações Estaduais

No âmbito estadual, destaca-se a iniciativa do Estado do Rio de Janeiro, que foi o Estado pioneiro na criação e promulgação de lei contra o assédio moral. A Lei 3.921, de 23 de agosto de 2002,⁷³ aprovada em 2002, de iniciativa de Noel de Carvalho, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.⁷⁴

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

⁷² Fonte: <http://www.assediomoral.org/site/>. Acesso em 03 ago. 2007.

⁷³ Íntegra disponível no site: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/RJ-Noel.php>. Acesso em 03 ago. 2007.

⁷⁴ No artigo 2º, tem-se a caracterização do assédio moral para efeitos dessa lei: Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a

Embora limite a caracterização do assédio moral ao âmbito de órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, essa legislação representa importante passo em direção à visibilidade jurídica sobre o assédio moral.

2.2.5 Projetos de Leis Federais

No âmbito federal, tramitam no Congresso Nacional os Projetos de Leis (PL) para alteração do Código Penal Brasileiro (CP), da Lei nº 8.112 que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, dentre outros relativos ao tema.

O PL nº 4.742/2001,⁷⁵ com substitutivo, pretende introduzir o art. 136-A, no CP, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.⁷⁶

O PL nº 5.971/2001⁷⁷ propõe, em acréscimo ao artigo 203-A do CP, a tipificação da coação moral no ambiente de trabalho.⁷⁸

Na seara da Administração Pública, há ainda o PL nº 4.591/2001,⁷⁹ que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da

estabilidade funcional do servidor constrangido. Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias: I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis; II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos; III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem; IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente; V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor; VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

⁷⁵ Íntegra e acompanhamento da tramitação no *site*:

http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2001&Numero=4742&sigla=PL. Acesso em 08 ago. 2007.

⁷⁶ 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.

⁷⁷ Íntegra e acompanhamento da tramitação no *site*:

http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2001&Numero=5971&sigla=PL. Acesso em 08 ago. 2007.

⁷⁸ Coação Moral no Ambiente de Trabalho - Art. 203A - Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo 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.

⁷⁹ Íntegra e acompanhamento da tramitação no *site*:

http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2001&Numero=4591&sigla=PL. Acesso em 08 ago. 2007.

União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, propondo a alteração do artigo 117-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.⁸⁰

Por fim, cabe referir o PL nº 2.369/2003,⁸¹ que pretende definir assédio moral como ilícito trabalhista.⁸²

Percebe-se que a maioria dos textos das principais legislações estaduais e municipais e dos projetos de leis que tratam sobre o assédio moral volta-se para a caracterização e punição de apenas um tipo de assédio moral, o conhecido como vertical, que acontece na relação de chefe e subordinado, sem previsão dos demais tipos: o horizontal e o ascendente, formas tão nocivas e perigosas quanto o vertical, como adiante se discorrerá.

O PL nº 2.369/2003 prevê os tipos de assédio moral vertical e horizontal, sem atentar para o assédio moral ascendente que, não obstante sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor. O mesmo se verifica com a redação do PL nº 4.742/2001, que além de excluir da incidência legal as diversas formas de assédio moral (vertical ascendente e horizontal), considera assédio moral tão-somente a depreciação à imagem ou ao desempenho do trabalhador, deixando de fora todas as demais afrontas à personalidade do trabalhador protegida constitucionalmente, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem (SILVA, 2007, p. 157).

Silva (2005a, p. 212) ensina que a criação de um acervo jurídico direcionado especificamente ao assédio moral tem a finalidade de dotar o fenômeno de visibilidade jurídica, dando fim às celeumas inerentes a sua caracterização e o sucesso na responsabilização do agente agressor.

No entanto, como visto acima, a produção de legislações relativas ao fenômeno existente hoje no Brasil é deficiente, na medida em que deixa de fora algumas modalidades de

⁸⁰ Art. 117-A - É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: I - Advertência; II - Suspensão; III - Destituição de cargo em comissão; IV - Destituição de função comissionada; V - Demissão. § 1º - Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

⁸¹ Íntegra e acompanhamento da tramitação no *site*:

http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_list_a.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2003&Numero=2369&sigla=PL. Acesso em 08 ago. 2007.

⁸² Art. 2º - Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que: I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou II - afete sua higidez física ou

assédio moral. Com isso, acabam gerando mais problemas de visibilidade jurídica (SILVA, 2005a, p. 213).

2.2.6 Direito penal e o assédio moral

Embora se trate de uma conduta ilícita, o assédio moral não encontra regulamentação própria na esfera penal. Não há um tipo penal específico para essa figura.

Tratar-se-á em tópico próprio⁸³ a responsabilidade penal do assédio moral. Antecipa-se, todavia, que o comportamento ilícito e lesivo do assédio moral pode se enquadrar em alguma das previsões tipificadas no Código Penal brasileiro, quando a conduta ofender bens jurídicos tutelados por aquele ordenamento jurídico (PAMPLONA FILHO, 2006. p. 1084).

mental, ou III – comprometa a sua carreira profissional.

⁸³ Sobre a Responsabilidade penal do assédio moral, vide tópico 3.7 infra.

3 Conseqüências do assédio moral no trabalho

Apesar de inexistir uma norma específica dispondo e identificando o assédio moral no trabalho, suas conseqüências recairão sobre os envolvidos, sobre o ambiente de trabalho e também sobre a empresa.

3.1 Efeitos sobre o ambiente de trabalho

O comportamento perverso nas relações de trabalho causa dano ao ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local (FONSECA, 2007, p. 38).

A tutela jurídica do direito ao ambiente saudável encontra-se na Constituição Federal, sob a forma de tutela geral, no art. 225, *caput*,⁸⁴ tornando obrigatória a proteção do meio ambiente, pois o homem, para alcançar uma sadia qualidade de vida, precisa viver em um ambiente equilibrado (MELO, 2001, p. 13).

A idéia de desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas, preconizado nesse dispositivo constitucional ressalta a necessidade de interação do homem com o mundo natural, para que, num dado ecossistema, não perca de vista que o humano que ali vive merece igual preocupação, afinal, é o ambiente de trabalho o local onde o homem passa a maior parte de sua vida e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais (MELO, 2001, p. 36).

Fiorillo (2002, p. 71) ensina que a proteção do ambiente do trabalho na Constituição Federal se faz presente de forma mediata no art. 225, *caput* da CF/88, e de forma imediata nos artigos 196 e seguintes, que tratam da tutela da saúde, em especial o art. 200, que preconiza

⁸⁴ 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

como uma das atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) a colaboração com a proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. Somado a esses dispositivos constitucionais, o inciso XXII do art. 7º da CF/88⁸⁵ possui tutela da saúde do ambiente do trabalho, sendo direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No âmbito infraconstitucional, o ambiente do trabalho encontra proteção na CLT, Capítulo V, do Título II, que trata da segurança e medicina do trabalho, nas Normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança no Trabalho, de natureza preventiva e tuteladas mediante fiscalização do Ministério do Trabalho, e em modelos administrativos de proteção, como as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes⁸⁶ (CIPA) e os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais⁸⁷ (PPRA).

Ambiente de trabalho é, pois, o *habitat* laboral no qual o trabalhador deve encontrar meios com os quais há de prover a sua existência digna, não podendo ficar restrita à relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, uma vez que a saúde é tópico de direito de massa e o ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, e direito constitucionalmente garantido (MELO, 2001, p. 30).

O respeito ao ambiente equilibrado caracteriza-se como um direito fundamental, na medida em que implica, necessariamente, a defesa do direito à vida, que é o mais básico dos direitos fundamentais:

Cada vez mais, no mundo contemporâneo – industrializado e globalizado – o direito à vida vem recebendo tratamento amplo e detalhado, advindo daí a concepção do direito ao meio ambiente como extensão do direito à vida, pois este, no seu sentido mais preciso, não se restringe à idéia de sobrevivência – não morrer – mas sim viver com qualidade e com dignidade, aspectos inerentes ao direito ao meio ambiente saudável (MELO, 2001, p. 67).

Machado afirma que as questões que envolvem o direito ambiental do trabalho passaram a integrar a contextualização da saúde do trabalhador. Para o mundo do trabalho, a aproximação do meio ambiente com a saúde do trabalhador, numa perspectiva antropocêntrica, coloca a ecologia dentro da política:

O produtivismo é a lógica do modo de produção capitalista, cuja irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução. Essa é a verdadeira fonte da crise ecológica,

preservá-lo para as presentes e futuras gerações. [...].

⁸⁵ Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: [...] XXII: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...].

⁸⁶ Disciplinadas nos artigos 163 a 165 da CLT.

⁸⁷ Instituídos pela NR – 9 da Portaria 3.214/78, com redação alterada pela Portaria 24/95.

que também gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores (2001, p. 67).

Como conseqüência desse quadro de exploração desenfreada, a opressão no ambiente do trabalho passa a ser constante, gerando tensões de toda ordem, que levam a desajustes sociais e transtornos psicológicos, trazendo conseqüências diretas à saúde do trabalhador. Nesse contexto, práticas de assédio moral são deflagradas através de condutas abusivas que, “por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho.” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

Mancuso (1996, p. 59) reconhece que aquele ambiente que se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador estará violando o ambiente do trabalho. Por isso, a saúde do trabalhador, nos últimos anos, passou a estar relacionada diretamente com a proteção do ambiente de trabalho.

A constatação de que o trabalho pode ter conseqüências sobre a saúde mental dos indivíduos levou pesquisadores como Dejours (1992) a estudar o sofrimento mental, com a utilização do conceito de Psicodinâmica do Trabalho para definir o sofrimento, seu conteúdo, suas formas, e sua significação, aplicando intervenções voltadas não ao indivíduo isoladamente, mas à organização do trabalho à qual o indivíduo está submetido.

Para o referido autor, o clima de trabalho, em especial no setor terciário, onde o trabalho não é organizado de maneira taylorizada,⁸⁸ no qual imperam técnicas de comando, mas especificamente de discriminação, através de manipulação psicológica, cujo efeito principal é envenenar as relações entre os empregados, criar suspeitas, rivalidades e perversidade de uns para com os outros, deslocando assim, o conflito do poder. Nessa atmosfera, “a falta de interesse pelo trabalho soma-se à ansiedade, resultante das relações humanas profundamente impregnadas pela organização do trabalho” (DEJOURS, 1992, p. 76).

Além das conseqüências para a saúde do trabalhador, o desrespeito ao direito fundamental do ambiente do trabalho saudável e seguro provoca repercussões a toda a sociedade. Melo (2001, p. 29) preconiza que o ambiente do trabalho adequado e seguro constitui um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão brasileiro, o que, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que é quem ao final custeia a Previdência

⁸⁸ Ao contrário do setor da indústria, onde os tempos e ritmos de trabalho são mais fáceis de se fazerem respeitar e controlar. Todos os trabalhadores estão ligados à mesma cadência pela velocidade da própria linha de montagem (DEJOURS, 1992, p. 76).

Social, responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a eles equiparados.

Nesse sentido, a redução dos riscos inerentes ao trabalho preconizada no art. 7º, XXII, da CF/88 é norma de fundamental importância, pois visa à redução quantitativa dos riscos, bem como a eliminação dos agentes nocivos, a fim de dar efetiva concreção ao princípio da dignidade humana.

Alkimin (2005, p. 48) ensina que a conduta assediante representa uma prática antiética e anti-social e é capaz de romper com o equilíbrio no ambiente do trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, sendo contrária aos costumes e a boa-fé.

Sendo assim, o assédio moral, essa chaga social cujas conseqüências destrutivas provocam graves danos psicológicos à vítima, viola não só o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, como também o preceito constitucional que assegura o ambiente de trabalho saudável.

A propósito, Menezes (2004, p. 10) apregoa que o assédio moral, além de agredir a dignidade da pessoa humana, valor constitucional impresso no art. 5º da CF/88, afronta o preceito constitucional que assegura o meio ambiente sadio, inclusive do trabalho, previsto no art. 225 CF/88.

Pelo que até aqui foi dito, depreende-se que o empregador tem o dever de assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento de suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene (NASCIMENTO, 2005, p. 491), tendo a obrigação de prover aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais.⁸⁹

⁸⁹ Nessa linha, a jurisprudência pátria tem se manifestado. ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes "venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC). (TRT 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 01531-2001-464-02-00 Recurso Ordinário. Recorrente: R.S.E. Recorrido: M.B.M. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 10 maio 2005. DOE SP, 20 maio 2005).

Cabe assinalar que o Ministério do Trabalho tem o *munus* público de desempenhar eficazmente sua função de fiscalizar os locais de trabalho,⁹⁰ desenvolvendo uma avaliação adequada ao contexto atual, capaz de verificar as condições psicológicas em que os trabalhadores estão sendo submetidos durante suas jornadas (FERREIRA, 2004, p. 98).

E ao Ministério Público do Trabalho (MPT) cabe a tarefa de perseguir modelos de relações de trabalho reverente à dignidade da pessoa humana, como leciona Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 34).

3.1.1 Legitimados

3.1.1.1 Atuação do Ministério Público do Trabalho

Sendo o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho desencadeador de danos à saúde dos trabalhadores, causando funestamente doenças a partir dessa prática, há evidente prejuízo ao ambiente de trabalho. Então, o MPT detém a legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores (FONSECA, 2007, p. 44).

Nesse aspecto, o MPT é legitimado ativo para a ação civil pública, com previsão nos art. 127 a 129 da CF/88 e ainda no art. 170 do mesmo diploma legal e na Lei Complementar nº 75/93, que em seu art. 83, III, define a atribuição do MPT de “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.”

Destarte, com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais (como a celebração do termo de ajustamento de conduta) o MPT tem atuado para a solução do assédio moral no ambiente de trabalho (SILVA NETO, 2005, p. 34). Por meio dessas ferramentas, o MPT tem obtido resultados satisfatórios, como no exemplo do julgamento do Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6,⁹¹ em que empresa de bebidas foi condenada ao pagamento de indenização de um milhão de reais decorrentes de assédio moral coletivo.⁹²

⁹⁰ O art. 162 da CLT refere que o Ministério do Trabalho estabelecerá normas quanto: a) à classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; b) à qualificação exigida para os profissionais especializados em medicina e segurança do trabalho; c) às demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e medicina do trabalho nas empresas (MARTINS, 2007, p. 649).

⁹¹ A ação civil pública promovida pelo MPT em face de empresa de bebidas resultou na condenação da empresa

3.1.1.2 Atuação sindical

Também se destaca como de grande importância para o combate do assédio moral a atuação dos sindicatos das categorias profissionais do empregado. Contudo, embora tendo sido no seio de um sindicato que a discussão no Brasil tomou força,⁹³ sua atuação ainda é tímida.

Suas prerrogativas, insertas no art. 513 da CLT,⁹⁴ são de representação negocial, econômica e assistencial, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida (MARTINS, 2007a, p. 735).

a pagar um milhão de reais referentes à indenização por dano moral coletivo decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho. Esse valor da condenação reverte-se ao FAT: [...] Ministério Público. Legitimidade. Lei Complementar nº 0075/1993. Artigo 83, III. Inconstitucionalidade. Não Configuração. Prevendo a Constituição Federal, em seu artigo 129, IX, o exercício, pelo Ministério Público, de outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, não se pode falar em inconstitucionalidade do artigo 83, III, da LC nº 075/1993, que estabelece a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Assédio Moral. Ocorrência. Indenização. Cabimento. Comprovado o cometimento, pelo empregador, de atos de constrangimento a seus empregados, consistentes na submissão destes a situação vexatória, com utilização de camisetas, pelos vendedores, com apelidos jocosos, além de brincadeiras humilhantes, está patente o assédio moral autorizador do deferimento de indenização por danos morais. (TRT 21ª Região. Processo nº 01034-2005-001-21-00-6 Recurso Ordinário. Recorrente: C.B.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relatora: Joseane Dantas dos Santos. DJE/RN n. 11.289, 22 ago. 2006).

⁹² Transcreve-se parte do voto da Relatora especificamente atinente ao dano moral coletivo: “2.6.2. Do Dano Moral Coletivo. O recurso da requerida, neste tópico, diz respeito à alegação de que não se configura dano moral à coletividade de empregados e muito menos à sociedade, mas danos individuais a pessoas certas e determinadas, com reparações já determinadas por esta Justiça. [...] Ora, como anteriormente já mencionado, a recorrente tem como corriqueira a adoção das brincadeiras em questão, inclusive em âmbito nacional, conforme prova dos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante a todos os colegas de trabalho, bem como a sociedade em geral, por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana. Em corroboração à argumentação ora exposta, faz-se a transcrição de arestos que trataram de matérias similares: [...] Como se vê, a situação constrangedora a que foram submetidos os empregados da recorrente é, por si só, suficiente para justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir tais procedimentos, bem como para o deferimento da indenização por dano moral postulada, não havendo que se falar em reforma da sentença que reconheceu o assédio moral autorizador da imputação de indenização por dano moral. [...] Assim, não merece provimento o apelo, no particular. Íntegra disponível em <http://www.trt21.gov.br/asp/jurisprudencia/pesquisatextual.asp>. Acesso em 04 jan. 2008.

⁹³ As investigações conduzidas pela médica do trabalho Barreto, e que deram origem a sua obra citada, realizaram-se no Sindicato das Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo (BARRETO, 2006, p. 27).

⁹⁴ Art. 513 - São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Sabe-se que há uma fragilização dos sindicatos, como bem observa Ledur (1998, p. 168):

A tematização das tarefas dos sindicatos de trabalhadores suscita constatação preliminar evidenciada na profunda crise em que caíram essas associações, nos últimos anos. A falta de solidariedade e o individualismo são fenômenos que também atingiram as organizações dos trabalhadores. A ausência de uma “utopia” para as agremiações políticas de esquerda certamente concorreu para a desmobilização coletiva no âmbito os sindicatos, cuja origem e história sempre esteve identificada, majoritariamente, com projetos de mudanças sócio-políticas (LEDUR, 1998, p. 168).

Apesar dessa crise atual, os sindicatos têm relevante papel na defesa dos interesses dos trabalhadores, definidos pela Constituição Federal de 1988. Esta ao reconhecer aos sindicatos a atribuição de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, revela a força que tem o corporativismo no direito brasileiro, pois significa, muito mais que a simples defesa, a promoção dos direitos e interesses (LEDUR, 1998, p. 170).

Nesse sentido, é oportuna a lição de Chiarelli:

O sindicato contribuiu para reafirmar e consolidar a dignidade do trabalho e, por decorrência, a de seu agente, o trabalhador. Ao fazê-lo, resgatando valores que, em certas situações, foram desprezados, o movimento associado, dando força, pela coesão, ao operário, antes isolado, ensejou condições político-jurídicas para que, paulatinamente, se construíssem melhores padrões de Justiça (2005, p. 261).

Assim, mesmo que com a eventualidade da inevitável gangorra de alguns sobressaltos, os sindicatos devem, em face de um mundo em permanente mutação, transformarem-se, dando sua contribuição ativa para o equilíbrio possível entre o empreendimento lucrativo e o respeito a padrões compatíveis com a dignidade do fator trabalho, isto é, o homem trabalhador (CHIARELLI, 2005, p. 307).

Em matéria de combate ao assédio moral, alguns sindicatos brasileiros têm demonstrado relevante atuação, observadas em conquistas quanto a sua caracterização nos códigos de ética das empresas.⁹⁵ Também têm os sindicatos a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em acordos e dissídios coletivos,⁹⁶ que

⁹⁵ Fonte: http://www.assediomoral.org/site/noticias/MP_08.php. Acesso em 07 jan. 2008.

⁹⁶ A exemplo do Dissídio Coletivo nº 105137-2003-000-00-00, em que ficou fixado nas condições de trabalho que: [...]ASSÉDIO MORAL - O Banco coibirá situações constrangedoras no relacionamento entre seus empregados, comprometendo-se a incluir o tema nos programas dos cursos de gerenciamento de pessoal e relacionamento interpessoal; [...]. Íntegra disponível em <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em 08 jan. 2008. Ementa: AÇÃO COLETIVA. BANCO REGIONAL DE BRASÍLIA S.A. Fixação das condições de trabalho para os empregados do Banco Regional de Brasília S.A. Ação coletiva julgada procedente em parte. (TST Seção Especializada em Dissídios Coletivos. DC nº 105137-2003-000-00-00. Suscitante: BRB - Banco de Brasília S/A. Suscitados: Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília - SEEB. Relator: Ministro Gelson de Azevedo. 13 nov.

podem prever a elaboração de planos de prevenção por parte de empregadores, bem como a anulabilidade de atos e seus efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um trabalhador vítima do processo (FERREIRA, 2004, p. 115).

Reconhece Guedes (2003, p. 151) que os sindicatos têm um papel decisivo a desempenhar na informação e defesa dos trabalhadores relativamente ao assédio moral. A autora aduz que o *marketing social* ainda é a grande arma dos sindicatos para combater essa conduta perversa.

Percebe-se o engajamento de alguns sindicatos no combate a esse mal, por meio de cartilhas por eles elaboradas e distribuídas, objetivando informar, orientar e dar visibilidade ao tema, explicando de forma simples como prevenir e evitar esse tipo de violência.⁹⁷

3.1.1.3 Atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Por fim, não se podem desprezar, na esfera extrajudicial, as medidas preventivas no âmbito interno da empresa, como a participação de mediadores e os membros da CIPA, conforme lembra Menezes (2004, p. 20).

Sendo o assédio moral no trabalho um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, pode ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho,⁹⁸ sendo, portanto, competência da CIPA atuar na sua prevenção e combate, nos termos da NR 5⁹⁹ (BARROS, 2004, p. 144).

3.2 Danos psicofísicos na vítima

O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. É que se tornou prática costumeira nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento

2003. DJ 06 fev. 2004).

⁹⁷ Citam-se as versões impressas: WAGNER, José Luiz (Org.). Cartilha informativa sobre o assédio moral no mundo trabalho. Porto Alegre: Sindiserf, gestão 2003/2006 e a Cartilha Assédio Moral e Assédio Sexual. Publicação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Postais, Telegráficas e Similares do Estado do Rio Grande do Sul, gestão 2007/2010. Além dessas, diversos sindicatos em todo o país mantêm na rede mundial de computadores *sites* contendo valiosas informações sobre o tema, como por exemplo, o do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Estado de São Paulo: <http://www.sintrajud.org.br/>, dentre diversos outros.

⁹⁸ Sobre o assunto, ver tópico 3.3 infra.

⁹⁹ Íntegra pode ser obtida no *site*: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp. Acesso em 07 jan. 2008.

dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar. Isso revela uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações organizacionais (BARRETO, 2001).

Os estudos realizados por Hirigoyen (2005, p. 159-182) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático.¹⁰⁰ Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranóia e psicose.

Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provoca não se limitam ao aspecto psíquico. Os resultados do levantamento feito por Hirigoyen (2005, p. 159) revelam que distúrbios psicossomáticos dos mais variados foram encontrados em 52% dos casos.¹⁰¹

Segundo a autora, durante a evolução dos procedimentos de assédio moral, os distúrbios psicossomáticos aparecem em primeiro plano. “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu.” Mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo, e os efeitos correrão, podendo chegar ao estresse pós-traumático (HIRIGOYEN, 2005, p. 160).

Para Leymann (2000),¹⁰² o estresse psicológico pode ser um perigoso tipo de estresse social que pode provocar uma série de efeitos negativos, tais como reações biológicas e psíquicas. Para o autor, o estresse é uma reação de natureza biológica a um estímulo tensor com efeitos psíquicos que podem ser responsáveis por mudanças no comportamento. No

¹⁰⁰ O estado de estresse pós-traumático foi classificado pela DSM IV (Classificação Internacional das Doenças Mentais) como sendo resultado de um traumatismo vivido pela pessoa. Quem traz esse dado é Hirigoyen (2005, p. 165). Segundo a autora, o assédio moral deixa marcas de longo prazo. A pessoa não consegue livrar-se da rememoração de cenas da violência sofrida. Mesmo após ter passado longo tempo, a memória fica centrada no acontecimento traumático, e o presente se torna irreal. À noite, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos. É como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória do traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante. As vítimas ficam remoendo as circunstâncias em que foram excluídas, lastimam suas humilhações. Isso é que o assédio moral tem de particular. Como é uma conduta que não tem qualquer lógica de bom senso, uma violência impensável, quem passa por ele não consegue compreender nada do que lhe aconteceu (HIRIGOYEN, 2005, p. 167).

¹⁰¹ A mesma autora salienta que é provável que esses distúrbios sejam muito mais frequentes, embora sejam tratados, logo no início, por automediação e depois por clínicos gerais, que prescrevem tratamento sintomático.

¹⁰² “Thus, my use of the terminology implies that stress is the term always used for the reaction to a stimulus, referred to as a stressor. The reaction is seen as always being of biological nature with psychic effects which may be responsible for changes in behavior (how situations are appraised, how they are dealt with, etc). 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. This in turn can stimulate feelings of frustration. Through psychological processes (especially if employees do not know how to analyze social stressors at workplaces), frustrated persons can, instead, blame each other, thus becoming each other’s social stressors, and triggering the mobbing of a single person. Mobbing is thus an extreme social stressor, bringing about stress reactions, which in their turn can become social stressors for other people.” (Trad. livre). Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 03 jan. 2008.

contexto dessa teoria, condições psicossociais muito precárias nos locais de trabalho podem resultar em reações biológicas de estresse, mensurável pela produção de adrenalina no organismo. Isso, por sua vez, pode estimular sentimentos de frustração. Através de processos psicológicos (especialmente quando os empregados não sabem como analisar situações de estresse social nos locais de trabalho), as pessoas podem frustrar-se, culparem-se mutuamente, tornando-se assim tensores sociais uns dos outros e provocando o *mobbing*. *Mobbing* é, portanto, um extremo tensor social, que provoca reações de estresse, que por sua vez pode tornar-se tensor social para outras pessoas.

Segundo Fonseca (2003, p. 675), o local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal podem tornar-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o estresse ocupacional, caracterizado por um estado crônico, permanente e diário, de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Diante de situações de ameaça, as pessoas entram em um estado de prontidão, que as induz a manifestações psicossomáticas as mais diversas ou a profundos estados de depressão, drogadição e, até mesmo, ao suicídio.

Os danos emocionais atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, ensina Guedes (2003, p. 94). O trabalho, lembra a autora, é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que percebe que está perdendo sua identidade social, sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa. A vítima se torna amarga, lamurienta e desagradável.

Ademais, a segurança econômica e a possibilidade de sempre melhorar a renda é fator de grande importância na estabilidade emocional e na saúde do homem. Na medida em que essa segurança faltar, o sujeito se desespera. A relação familiar se arruína quando se torna a válvula de escape da vítima que passa a descarregar sua frustração nos membros da família. Por essas razões, a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, a pensar em suicídio, como também induzi-la ao homicídio (GUEDES, 2003, p. 94).

Vêm a calhar os dados coletados por Barreto (2006, p. 153) em suas investigações: ao perderem a identidade de trabalhador, as vítimas de humilhações perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro. No abandono, 100% dos homens pensam em suicídio, sendo que 18,3% chegam à situação limite de tentativa de suicídio.¹⁰³ Alguns relataram o

¹⁰³ Relatos de alguns trabalhadores entrevistados pela autora: “Foi tanta coisa, tanta crítica, tanta piadinha e risinhos! Dos colegas, do chefe, que se acha um Deus, da minha mulher... Então, não tinha mais jeito. Aí me veio a depressão. Então, por duas vezes, pensei em suicídio. No suicídio, me matar! (H., pardo, LER, ind.

início de consumo de drogas, como álcool, para esquecer a humilhação sofrida, outros revelaram a reprodução, no lar, da violência vivida no trabalho.

À vista disso, o convívio familiar se torna insuportável. A violência vivida no trabalho ocasiona um mal-estar no trabalhador, que se reflete nas relações familiares. Não são raros os casos em que a impossibilidade de exteriorizar os sentimentos no local da humilhação, pelo receio da perda do emprego, faz com que a pessoa exploda sobre pessoas mais próximas, seus familiares (RUFINO, 2006, p. 87).

Quando se está tratando das repercussões do assédio moral na saúde do trabalhador, muito oportuno é o levantamento feito por Barreto (2006, p. 217), a partir de entrevistas com 2.072 trabalhadores vítimas de opressão no ambiente profissional. Sua pesquisa revela como cada sexo reage a essa situação.¹⁰⁴

Devido às repercussões psicofísicas provocadas na vítima, Guedes (2003, p. 93), dentre outros estudiosos do assunto, defende que o assédio moral deve ser encarado como uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho.

3.3 Caracterização de doença profissional ou do trabalho

Já foi referido em tópicos anteriores, mas é sempre importante relembrar que, dentre os sintomas sofridos pela vítima atingida pelo assédio moral, são catalogados danos emocionais, doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, cansaço excessivo, tensão, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, significando sofrimento causado por um tratamento injusto por repetidas vezes, por um período de tempo razoavelmente longo (FONSECA, 2007, p. 43).

São equiparadas a acidente de trabalho, por força do art. 20, I e II da Lei 8.213/91, a doença profissional¹⁰⁵ e a doença do trabalho.¹⁰⁶

O Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, no Anexo II, Lista B, elenca como agentes patogênicos causadores de doenças

plást.)” (BARRETO, 2006, p. 153). “Quanto eu era humilhada, eu queria a morte, pra ver se parava de ser humilhada! Já desejei bastante isso. Desejei morrer, porque a sensação que dá na gente quando tá sendo humilhada... e muito ruim. Nem sei comparar, só sei falar que é péssimo. Não tem nada igual à humilhação! Se a gente for fraca da mente, a gente faz bobagem. A gente se mata pra acabar com tudo! (M., preta, hérnia discal, ind. plást.)” (BARRETO, 2006, p. 155).

¹⁰⁴ No Anexo A, uma amostra dos resultados, em porcentagem.

¹⁰⁵ A Lei 8.213, no art. 20, I considera como doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

¹⁰⁶ Assim considerada, pelo art. 20, II, como a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em

profissionais ou do trabalho os “Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho.” Dentre esses, são enumeradas doenças como reações ao stress grave e transtornos de adaptação (identificado pela CID-10¹⁰⁷ sob F43.-), estado de Stress Pós-Traumático (CID-10 F43.1), transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: alcoolismo crônico (relacionado com o trabalho) (CID-10 F10.2), outros transtornos neuróticos especificados (inclui “Neurose Profissional”) (CID-10 F48.8), transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (CID-10 F51.2), sensação de estar acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (CID-10 Z73.0). Tais doenças estão relacionadas a agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacionais como problemas relativos ao emprego e ao desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, desacordo com patrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

Esses dispositivos legais têm dado suporte para a doutrina¹⁰⁸ e a jurisprudência reconhecer a existência de doenças profissionais ou do trabalho originadas do assédio moral, para efeitos previdenciários.¹⁰⁹

Barreto refere que a humilhação psicológica no trabalho transformou-se em um problema de saúde pública. Para a autora, “trabalho, doenças e emoções se interpenetram

que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

¹⁰⁷ A CID-10 (Classificação Internacional de Doenças) foi aprovada pela Conferência Internacional para a Décima Revisão em 1989 e adotada pela Quadragésima Terceira Assembléia Mundial de Saúde. No Brasil, o Ministério da Saúde, por intermédio da portaria nº 1.311, de 12 de setembro de 1997, definiu a implantação da CID-10, a partir da competência de janeiro de 1998, em todo o território nacional, visando compatibilizar o Sistema de Informação de Mortalidade com o Sistema de Informação de Morbidade. Disponível em <http://www.datasus.gov.br/cid10/webhelp/cid10.htm>. Acesso em 06 jan. 2008.

¹⁰⁸ Citam-se os respeitáveis entendimentos de Guedes (2003), Rodrigo Dias da Fonseca (2007), Cláudio Armando Couce de Menezes (2004), Aiton José Cecchin (2006), dentre outros.

¹⁰⁹ Nesse sentido, a jurisprudência começa a dar os primeiros e importantes passos. Vejam-se decisões recentes do TRT 4ª Região e do TRT 17ª Região: DOENÇA OCUPACIONAL. NATUREZA PSIQUIÁTRICA. CONDUTA PATRONAL. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. Doença ocupacional – de natureza psiquiátrica - desencadeada ou agravada por condutas qualificadas como assédio moral no ambiente do trabalho. Nexo causal comprovado em laudos periciais e prova testemunhal. Se o assédio moral, por si só, gera o dever de indenizar, mais ainda deve responder o empregador por culpa quando as condutas representam motivo desencadeante ou agravante de doença psiquiátrica. Apelo negado (TRT 4ª Região. 3ª Turma. Processo nº 00397-2005-403-04-00-2 Recurso Ordinário. Recorrente: F.I. LTDA. Recorrido: S.I.D. Relatora: Maria Helena Mallmann. 17 jan. 2007. DOERGS 29 jan. 2007).

1.SÍNDROME DE BURNOUT. ESTRESSE PROFISSIONAL. ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL. Restou comprovado que o reclamante trabalhava sob constante pressão para atingir metas impossíveis propostas pelo reclamado, em ambiente de trabalho degradante que poderia, inclusive, provocar danos à saúde do trabalhador. É certo que as condições estressantes de trabalho geram sintomas psicológicos e físicos que se enquadram na moldura da Síndrome de Burnout ou do esgotamento profissional. (TRT 17ª Região. Processo nº 01179.2004.007.17.00.6 Recurso Ordinário. Recorrentes: B.S.A. e J.C.S. Recorrido: Os mesmos. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. 13 set. 2007. Diário Oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 28 nov. 2007).

dinamicamente, instaurando uma nova forma de viver que, muitas vezes, mostra-se catastrófica.” (2006, p. 39).

Diante da constatação de que o assédio moral aos poucos retira da vítima suas forças, deixando-a suscetível a doenças físicas e psíquicas, cabe questionar como se dá o nexos causal entre o assédio moral e as doenças físicas e emocionais que acometem o trabalhador.

A resposta a essa questão, refere Darcanchy (2005, p. 29), está no art. 2º da Resolução nº 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina.¹¹⁰ Assim, fica clara a possibilidade de estabelecer a relação causal entre o assédio moral e as doenças psicofísicas que venham a surgir ou a se agravar pela exposição constante do trabalhador a humilhações.

Outro aspecto de suma importância, que cabe uma referência, são os efeitos previdenciários decorrentes desses danos à saúde. Essas seqüelas podem ensejar a impossibilidade de a vítima continuar a exercer suas atividades laborais, incidindo, assim, em conseqüências de natureza previdenciária (RUFINO, 2006, p. 83).

Com efeito, o art. 118, da Lei 8.213/91,¹¹¹ confere ao empregado acidentado garantia de emprego até um ano após sua alta médica. Durante os primeiros quinze dias de afastamento, a empresa responde pelo contrato de trabalho. Após, o órgão previdenciário assume as despesas decorrentes do infortúnio, ficando a empresa obrigada a depositar continuamente o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, sem prejuízo da responsabilização pelos danos morais e materiais cabíveis.

Vê-se que o Estado paga alto custo pelos danos decorrentes da violência moral no trabalho, pois deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao segurado em razão de seu afastamento, seja por auxílio-doença,¹¹² auxílio-acidente,¹¹³ aposentadoria por invalidez para o segurado¹¹⁴ ou pensão por morte¹¹⁵ para os dependentes, conforme o caso (MELO, 2001, p. 103).

¹¹⁰ Art. 2º - Para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal; II - o estudo do local de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde. Disponível em http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm. Acesso em 08 jan. 2008.

¹¹¹ 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.

¹¹² Lei 8.213, Art. 59 - O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

E esse custo se reverte em detrimento de toda a sociedade, na medida em que esta, em última instância, é quem custeia a Previdência Social, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais equiparadas aos mesmos (MELO, 2001, p. 103).

Por fim, cabe referir que, sendo o assédio moral no trabalho um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, que pode ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho, como exposto até aqui, é, portanto, competência da CIPA atuar na sua prevenção e combate, nos termos da NR 5,¹¹⁶ como ensina Barros (2004, p. 144).

3.4 Conseqüências do assédio moral sobre o contrato de trabalho

O contrato de trabalho era denominado locação de serviços, aplicando-se a ele o art. 1.216 a 1.236 do Código Civil de 1916. Com o surgimento da Lei nº 62, de 05/06/1935, que tratava sobre a rescisão do pacto laboral, surgiu a denominação contrato de trabalho (MARTINS, 2007a, p. 80).

O assédio moral pode se estabelecer tanto na relação de emprego como na relação de trabalho, como explicitado na introdução a esta pesquisa. Neste tópico, porém, verificar-se-ão as conseqüências do assédio moral sobre o contrato de trabalho assim entendido como aquele que estabelece vínculo jurídico entre o empregado e o empregador, mediante subordinação. Antes de adentrar propriamente no tema, vale referir algumas linhas sobre contrato de trabalho.

Nascimento (2001, p. 145) adverte que não há uniformidade na doutrina quanto à denominação do vínculo jurídico que tem como partes, de um lado, empregado e, de outro lado, o empregador.

¹¹³ Lei 8.213, Art. 86 - O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

¹¹⁴ Lei 8.23, Art. 42 - A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

¹¹⁵ Lei 8.213, Art. 74 - A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data: I - do óbito, quando requerida até trinta dias depois deste; II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior; III - da decisão judicial, no caso de morte presumida.

¹¹⁶ Íntegra pode ser obtida no site: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp. Acesso em 07 jan. 2008.

Não obstante, na legislação brasileira, encontram-se tanto o termo contrato individual de trabalho como relação de emprego. O termo mais próprio, segundo José Martins Catharino (1972, p. 266), seria contrato de emprego e relação de emprego, pois o contrato de trabalho é gênero do qual contrato de emprego é espécie, daí decorrendo que este último não regula qualquer relação, como a do trabalhador autônomo, eventual ou avulso, mas sim aquela entre empregado e empregador, ou seja, do trabalho subordinado. No entanto, a expressão corrente é contrato de trabalho para denominar o pacto entre o empregado e o empregador, encontrada no art. 442 da CLT. O contrato individual de trabalho é pois definido pela CLT, no art. 442, como sendo o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Martins (2007a, p. 82) sustenta que não se pode dizer que contrato de trabalho é o mesmo que relação de emprego. Se a CLT emprega o termo *correspondente à*, não está dizendo que *representa a*. Assim, o autor defende que o contrato cria uma relação jurídica entre empregado e empregador, representando um pacto de atividade, no qual se discutem as condições de trabalho a serem aplicadas a essa relação.

No mesmo sentido, Nascimento (2001, p. 149) defende que o vínculo entre empregado e empregador é uma relação de natureza contratual, pois ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade, bem como ninguém terá outrem como seu empregado senão por sua própria vontade.

Toma-se emprestada, assim, a conceituação trazida por Magano de contrato de trabalho: “Contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas.” (1980, p. 40).

Essas breves linhas objetivam registrar que no âmbito da relação de emprego o assédio moral caracteriza inadimplemento contratual, além de violação de dever jurídico traçado pelo ordenamento, tendo em vista a violação às normas de proteção inseridas na CLT, bem como as garantias fundamentais do trabalhador, previstas na Constituição Federal de 1988, assumindo a feição de ato ilícito que macula a relação jurídico-trabalhista (ALKIMIN, 2005, p. 91).

3.4.1 Caracterização da justa causa

Empregado, segundo os ditames do art. 3º da CLT, é “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Há, portanto, na definição de empregado, cinco requisitos essenciais: ser pessoa física, não-

eventualidade da prestação de serviços, dependência, pagamento de salário, prestação pessoal de serviços (MARTINS, 2007a, p. 131).

O empregado tem por obrigação cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. Essa obrigação decorre do requisito da dependência, termo que tem sido tratado pela doutrina e pela jurisprudência sob a expressão *subordinação* (NASCIMENTO, 2001, p. 161). Subordinação é, pois, o estado de sujeição do empregado às ordens do empregador (MARTINS, 2007a, p. 132).

De outra banda, o empregador possui o poder de diretivo e disciplinar,¹¹⁷ conferido por lei, que lhe dá o direito de punir seus empregados em vista dos atos faltosos por estes praticados, durante a vigência do contrato, ao qual o trabalhador subordinado está sujeito (MARTINS, 2007a, p. 193).

O empregado tem a obrigação de ser diligente e agir de boa-fé¹¹⁸ em relação ao empregador, superior hierárquico e colega de serviço, tendo ainda o dever de fidelidade e de obediência ao empregador na execução do contrato, traduzindo-se no dever de colaboração no sentido de levar a seu parceiro sua ajuda necessária para assegurar a execução de boa-fé do contrato (SÜSSEKIND, et alii, 2000, p. 259), tornando-se “parceiro no processo produtivo, colaborando com a integração social e profissional na organização do trabalho” (ALKIMIN, 2005, p. 103).

Assim, nas hipóteses em que a falta cometida pelo empregado seja revestida de maior gravidade, quer pela natureza do ato, quer pela continuidade da prática, ou há a despedida¹¹⁹ ou o poder de comando do empregador ficará comprometido (CAMINO, 2004, p. 481).

¹¹⁷ Conforme se enfatizou no tópico 1.6.5 da presente pesquisa.

¹¹⁸ Os contratantes devem observar na execução do contrato de trabalho os princípios da probidade e da boa-fé (art. 422, do CC/2002).

¹¹⁹ Não há unanimidade na doutrina acerca do uso dos termos qualificadores do término do contrato de trabalho. Para Moraes Filho (1996, p. 13), a terminologia correta para definir o desaparecimento do contrato em geral é a Cessação ou Dissolução, sendo que há sete modalidades diversas de cessação do contrato de trabalho: 1ª por mútuo consentimento das partes contratantes; 2ª advento do termo ou término da obra; 3ª morte do empregado; 4ª motivo de força maior, que torne impossível a ulterior execução da prestação; 5ª resolução pronunciada em justiça; 6ª aposentadoria do empregado; 7ª rescisão unilateral (despedida ou demissão). Camino (2004, p. 458) classifica como formas de Extinção do contrato de trabalho: Resolução, a extinção decorrente da vontade convergente dos sujeitos contratantes, nos casos de termo ou condição resolutive em contratos a prazo determinado, ou de sentença judicial, em ação proposta pelo empregado, nos casos de justa causa do empregador, ou pelo empregador, diante de falta grave de empregado estável; Rescisão nos casos de anulação, por decisão judicial, do contrato de trabalho; Caducidade, quando fatores estranhos à vontade das partes impossibilitam o prosseguimento da execução contratual; e Resilição quando a extinção do contrato resulta da vontade dos sujeitos contratantes, sendo que a Resilição unilateral é classificada sob dois prismas: *demissão* pelo empregado e *despedimento* pelo empregador. Magano (1980, p. 283) utiliza a expressão Cessação do contrato de trabalho para denominar o término do contrato de trabalho. O autor define como *demissão* a cessação do contrato de trabalho por ato unilateral de iniciativa do empregado; *despedida indireta* a cessação do contrato de trabalho

Demonstrou-se no tópico 2.4 supra que nem sempre o empregado será vítima do assédio moral. Ele poderá ser o agressor em relação a outro colega de igual hierarquia (assédio horizontal) ou, em situação excepcional extrema, em relação ao empregador ou seu superior hierárquico (vertical ascendente), e até mesmo o superior hierárquico que praticar assédio moral contra seus subordinados (vertical descendente).

Em qualquer caso, não há dúvida de que a consequência de tal ato nefasto poderá ser a despedida por justa causa para extinção do contrato de trabalho, com fundamento em uma das justas causas previstas no art. 482, alíneas *b*, *j* ou *k* da CLT,¹²⁰ sem prejuízo da responsabilização civil pelos danos morais e patrimoniais decorrentes, inclusive em ação regressiva da empresa,¹²¹ bem como das consequências penais que poderão advir.

Camino conceitua a justa causa:

Justa causa consubstancia, basicamente, razão suficiente, de natureza disciplinar, para o empregador romper o vínculo contratual sem quaisquer ônus, exercitando o seu poder disciplinar em limites extremos. É a punição máxima do empregado faltoso que, como consequência do ato ou da omissão praticados, perde o emprego (2004, p. 481).

Magano (1980, p. 286) ensina que o ato faltoso, para caracterizar a despedida por justa causa, deve preencher alguns pressupostos, a saber, ser atual, guardar proporcionalidade com a pena que enseja, não ter acarretado já outra punição, *non bis in idem*, ser determinativa da rescisão e estar prevista em lei.

A imediata aplicação da sanção ao empregado é requisito objetivo fundamental para não descaracterizar a justa causa. Caso o empregador não proceda assim, há uma presunção de que a falta não foi tão grave a ponto de abalar a relação de emprego, havendo perdão tácito por parte do empregador: falta não punida é falta perdoadada (MARTINS, 2007a, p. 356).

por ato unilateral de iniciativa do empregado com fundamento em falta grave do empregador; *despedida* a cessação do contrato de trabalho unilateral feito pelo empregador. Segue na mesma linha de pensamento Martins (2007a, p. 348, 351, 269). Porém, este último autor utiliza a expressão *dispensa* para referir a cessação do contrato por decisão do empregador, bem como para a cessação do contrato por decisão do empregado em caso de rescisão indireta ou dispensa indireta. Gomes e Gottschalk (2007, p. 357) utilizam o termo Dissolução do contrato de trabalho, sendo a Resilição ou Rescisão o modo de dissolução pelo qual cessa a eficácia pelo mútuo consentimento ou pela declaração de vontade do empregador ou do empregado. Esses autores denominam *despedida* ou *dispensa* a rescisão unilateral por vontade do empregador, e *demissão* a feita por vontade do empregado e *despedida indireta* a rescisão do contrato de trabalho por ato unilateral de iniciativa do empregado com fundamento em falta grave do empregador.

¹²⁰ 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; [...].

¹²¹ Pamplona Filho (2006, p. 1084) adverte que o empregador poderá, ainda que em ação regressiva, ressarcir-se em face do empregado assediador, pelos gastos que teve pelo ato imputável a este empregado.

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. Ao empregador é conferido o poder de aplicar penalidades, decorrente de seu poder disciplinar. Esse poder permite que o empregador aplique advertência verbal, por escrito, suspensão e dispensa. No entanto, o empregador não poderá usar arbitrária ou abusivamente o poder que lhe é conferido, deve aplicar às faltas mais leves penas mais brandas, e às faltas mais graves penas mais severas. Assim, sendo grave a falta cometida, o empregador não necessariamente deverá observar a gradação da penalidade, hipótese em que deverá aplicar a dispensa de imediato (MARTINS, 2007a, p. 356).

A contrário senso, a uma falta sem grande importância, deve ser aplicada a advertência.¹²² Logo, deve o empregador aplicar proporcionalmente uma pena distinta para cada ato faltoso do empregado. A causa da dispensa deve ser a falta mais grave (MARTINS, 2007a, p. 356).

Moraes Filho ensina que somente a falta grave justifica a despedida do empregado. Para que haja a despedida, “torna-se necessário que a falta imputada ao empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho.” (1996, p. 129). Diante das faltas de menor gravidade, deve o empregador agir de acordo com a proporcionalidade da falta, punindo o empregado de maneira mais branda, sem chegar ao extremo da rescisão da relação de emprego.

O autor justifica a preocupação do legislador em proteger o trabalhador no seu emprego, de modo a permitir ao empregador despedir o empregado, sem ônus para aquele, tão-somente nas hipóteses raras e determinadas, em virtude da importância que assumiu o contrato de trabalho na economia contemporânea (MORAES FILHO, 1996, p. 129).

Outrossim, o empregado não poderá ser penalizado duas vezes pelo mesmo ato (*non bis in idem*).¹²³

¹²² Para ilustrar, colaciona-se julgado em que não foi reconhecida a justa causa, porque fora aplicada a despedida por justa causa a fatos considerados não graves. PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E A JUSTA CAUSA. O Judiciário Trabalhista não pode adentrar ao poder diretivo do empregador, contudo, diante do caso concreto pode avaliar se a medida aplicável é a correta. A doutrina, a jurisprudência e prática trabalhistas, admitem uma gradação nas penalidades, a saber: advertência, suspensão e justa causa. Nos autos, pela seqüência analisada, a reclamada não observou essa gradação, já que dois foram os fatos: 1) o primeiro, a falta, a qual deveria haver a advertência; 2) o segundo, a rasura, onde deveria haver a suspensão. Contudo, a reclamada não observou essa gradação, pois, ao invés da suspensão pela rasura, aplicou a reclamante a justa causa. Como a reclamada não observou a gradação, não se reconhece a justa causa, pelo excesso quanto ao exercício do seu poder diretivo. (TRT 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 49812.2002.902.02.00-9 RO. AC. 20030460780. Recorrente: C.I.M. Ltda. Recorrido: A.L.P. Rel.: Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto. 02 set. 2003, DOE 12 set. 2003).

¹²³ Como no exemplo do julgado ementado a seguir, em que o empregador aplicou a penalidade de advertência para, após alguns dias, despedi-lo, com fundamento no mesmo ato. RECURSO DA RECLAMADA: JUSTA CAUSA. Não se acolhe a alegação de justa causa para a despedida do trabalhador, quando o ato faltoso que lhe é

A tipificação do ato faltoso encontra-se no art. 482 e alíneas. A conduta assediante, cuja verificação interessa à presente pesquisa, encontra-se tipificada nas alíneas *b*, *j* ou *k*.

Destarte, a alínea *b* do art. 482 prevê as hipóteses de incontinência de conduta ou mau procedimento. A incontinência de conduta caracteriza-se pelo comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral sexual, ou seja, está associada aos desvios, desregramento da conduta sexual. Assim, o assédio sexual praticado entre colegas de trabalho caracteriza a justa causa por incontinência de conduta, já que se trata de conduta ofensiva à liberdade sexual, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para o despedimento (MARTINS, 2007a, p. 359).

Os atos de assédio moral, no entanto, poderão levar à caracterização da justa causa por mau procedimento. Mau procedimento é, pois, o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas éticas a serem observadas pelo homem comum como válida no grupo social (NASCIMENTO, 2001, p. 447).

Trata-se de justa causa genérica e abrangente, pois qualquer ato faltoso que não se enquadre nas demais alíneas do art. 482 da CLT será classificado como mau procedimento (MARTINS, 2007a, p. 359).

Com efeito, o empregado que pratica conduta, ato, palavra, gesto caracterizador do assédio moral poderá ter seu comportamento enquadrado na justa causa por mau procedimento, habilitando o empregador a proceder à despedida por justa causa e sem ônus (ALKIMIN, 2005, p. 104).

As alíneas *j* e *k* do art. 482 trazem as hipóteses de ato lesivo da honra ou boa fama, ou ofensa física praticadas contra o empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa. Os atos lesivos à honra e à boa fama do empregador originam calúnia, injúria e difamação, que poderão ser praticados por gestos ou palavras. Nessas hipóteses, o juiz deverá verificar a intenção do empregado, o ambiente, sua escolaridade e principalmente a gravidade das acusações (MARTINS, 2007a, p. 367).

Destarte, várias atitudes, comportamentos, gestos ou palavras do empregado contra colega, superior hierárquico ou empregador podem caracterizar a justa causa por ofensa a honra ou à boa fama, em razão da grave violação ao dever de boa-fé e lealdade, como por

imputado não está tipificado com precisão nas hipóteses elencadas pelo art. 482 da CLT, mormente se o empregador não respeitou o princípio da imediatidade para a despedida, tendo punido duplamente o empregado pela prática do mesmo ato, inicialmente através de advertência, para somente, após alguns dias, despedi-lo. Recurso a que se nega provimento [...] (TRT 4ª Região. 2ª Turma. Processo nº 00007.821/96-4 RO/RA. Recorrentes: I.M.L. e J.C.X.D. Recorridos: os mesmos. Relatora: Juíza Jane Alice de Azevedo Machado. DOE RGS 10 maio 1999).

exemplo, proferir palavras de baixo calão, negar-se constantemente a cumprimentar a vítima, ignorá-la, chamá-la com palavras ofensivas, de baixo calão, como por exemplo, *puxa-saco*, *besta*, *idiota*, *burro*, nomes humilhantes e degradantes, difamá-lo propagando assuntos pessoais e sobre sua honra, sua sexualidade, características pessoais ou familiares, dentre outras (ALKIMIN, 2005, p. 106).

As ofensas físicas ocorrem com a agressão, tentada ou consumada, do empregado contra qualquer pessoa, o empregador ou superior hierárquico no ambiente de trabalho ou em estreita relação com o serviço (NASCIMENTO, 2001, p. 455). Constitui excludente da falta a legítima defesa, própria ou de outrem, cabendo ao empregado sua prova (MARTINS, 2007a, p. 367).

Por fim, nem sempre a agressão física caracterizará assédio moral. Uma agressão física isolada, muito embora seja causa determinante para a aplicação da justa causa contra o empregado pela gravidade, não é idônea para a caracterização do assédio moral, salvo se a agressão for precedida de reiteradas práticas assediantes (ALKIMIN, 2005, p. 106).

3.4.2 Despedida abusiva: indenização ou reintegração

O empregador pode se valer de seu direito potestativo de despedir o empregado arbitrariamente ou sem justa causa, quando tiver intenção de cessar o contrato de trabalho, sujeitando-se, porém, a pagar as reparações econômicas pertinentes: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro-desemprego (MARTINS, 2007a, p. 351).

A Constituição Federal de 1988, ao disciplinar em seu art. 7º, inciso I, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”, buscou limitar a possibilidade de o empregador promover aleatoriamente a dispensa do empregado (CARVALHO, 1998, p. 74).

Diante da dificuldade de aplicação do texto constitucional, o Constituinte sentiu necessidade de redigir um texto auto-aplicável, que passou a ser o *caput* do art. 10 dos Atos

das Disposições Constitucionais Transitórias.¹²⁴ Gize-se que a lei complementar reclamada pelo texto constitucional não foi promulgada até os dias atuais.

Assim, ensina Moraes que:

Em havendo justa causa ou motivo social e economicamente relevante, segundo a doutrina universal e a legislação brasileira, nada impede ao empregador desfazer-se do mau empregado ou daquele que se torne prejudicial ou desnecessário ao bem comum da empresa. Mas, é preciso que tal motivo fique provado. [...] (1996, p. 329).

No entanto, quando o empregador ou superior hierárquico injustamente imputa justa causa à vítima, ou se vale da despedida do empregado sem justa causa, porém, precedida de assédio moral por atos, gestos, condutas humilhantes ou degradantes, a ponto de afetar o psiquismo da vítima, bem como sua honra, boa fama e demais atributos de sua personalidade, incidirá na prática de despedida abusiva (ALKIMIN, 2005, p. 100).

Romita (2001, p. 378) afirma que a despedida abusiva é uma espécie particular de despedida arbitrária, qualificada por um motivo anti-social, cuja reparação não se pode limitar à mera indenização compensatória, devendo ser acrescida de um montante capaz de reparar o dano moral sofrido pelo empregado.

Trata-se, pois, de despedida praticada com violação a interesses que transcendem a relação jurídica individual entre empregado e empregador, pois se fundamenta em motivo não previsto em lei como capaz de legitimar a cessação contratual por vontade unilateral do empregador. Além disso, apresentando como causa, um motivo transgressor de interesses sociais e/ou públicos que, apesar de circunscreverem o liame de emprego entre empregado e empregador, atingem uma órbita jurídica bem mais ampla (PINHO, [sd]).

Gomes e Gottschalk também denominam a despedida abusiva de despedida injuriosa. Para os autores, “dá-se a despedida injuriosa quando esta vem acompanhada de atos ou palavras ofensivas, ou mesmo quando os motivos determinantes são infundados e de modo a lançar o descrédito sobre o empregado.” (2007, p. 73). Assim, além das indenizações trabalhistas, cabe o ressarcimento do dano civil.

Conduz, portanto, à percepção de indenização para compensação do dano moral e material sofrido pelo empregado em razão do ato ilícito e abusivo praticado pelo empregador,

¹²⁴ Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966; II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. [...].

com fundamento nas garantias constitucionais de proteção e respeito à dignidade do trabalhador.

Quanto à possibilidade de reintegração no emprego, há dispositivos legais que prevêm expressamente o direito à reintegração do empregado. Um deles é o que veda a prática de atos discriminatórios: Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que 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.

Verificou-se que a finalidade maior do agressor é excluir a vítima do ambiente de trabalho. Essa finalidade de exclusão guarda profundos traços discriminatórios. Quando o empregador ou o superior hierárquico imotivadamente cria uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos (NASCIMENTO, S., 2004, p. 925), incidirá na prática de assédio discriminatório prevista na Lei 9.029/95.

Logo, o assédio moral discriminatório responsável pela ruptura contratual pode gerar a reintegração no emprego, com base no art. 4º, I, da Lei 9.029/95,¹²⁵ garantindo ao empregado o direito de optar entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período do afastamento.

Também pode ser invocada, dependendo do caso em concreto, a Lei 8.213/91, que em seu art. 118¹²⁶ prevê o direito à reintegração ao emprego do empregado acidentado ou portador de doença profissional que é demitido dentro do período de doze meses após a cessação do auxílio-doença. Assim, na hipótese de o assédio moral causar seqüelas incapacitantes para o trabalho, configurará despedida abusiva se for realizada dentro do período de doze meses após cessado o auxílio-doença, e conseqüentemente ensejará nulidade dessa despedida e o respectivo direito à reintegração e a reparação do dano moral, conforme o caso (ALKIMIN, 2005, p. 101).

Impende registrar que Guedes (2003, p. 104) sustenta que em qualquer hipótese de despedida abusiva pode-se invocar, por analogia, em nome da equidade, o preceito do art. 4º da Lei 9.029/95¹²⁷ para amparar a decisão de assegurar à vítima de assédio moral o direito de

¹²⁵ 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.

¹²⁶ 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.

¹²⁷ Art. 4º - O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao

permanecer no emprego, recebendo salários até o trânsito em julgado da decisão de ressarcimento por danos morais e, havendo despedimento, o direito de optar pela readmissão com ressarcimento integral e remuneração atualizada de todo o período, ou percepção de uma indenização em dobro pelo período de afastamento.¹²⁸

A autora justifica seu posicionamento:

Não temos dúvidas de que a legislação trabalhista proíbe o assédio moral e outras formas de violência à dignidade do trabalhador [...]. Ocorre, todavia, que, diante da atual fase de desemprego e exclusão social, a ausência de normas que expressamente protejam o emprego e diante da resistência da jurisprudência de coibir a dispensa abusiva a partir da interpretação sistemática do ordenamento jurídico, aquela proibição se demonstra de todo vazia. Nossa legislação trabalhista, não obstante às críticas, se tornou extremamente liberal e permissiva para o capital. Com a substituição da estabilidade no emprego pelo FGTS, o trabalhador ficou balançando sobre um edifício sem argamassa que o vincule à empresa e sem a garantia fundamental do contrato que é o direito de não ser depedido sem um motivo que justifique a dispensa. Deixar, todavia, ao trabalhador vítima de violência psicológica, a rescisão indireta do contrato, com a percepção de uma indenização irrisória, se afigura castigo maior (GUEDES, 2003, p. 104).

Nesse diapasão, Camino (2004, p. 530) defende que a vedação à despedida abusiva constitui proteção da pessoa humana do trabalhador, independentemente da sua prévia condição de estável ou não estável no emprego, portanto, do ato discriminatório, advém o direito à reintegração.

3.4.3 Despedida indireta

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 483,¹²⁹ prevê hipóteses nas quais o empregado pode exercer seu direito de resistência, através da despedida indireta e pleitear a indenização tal como quando despedido injustamente (GUEDES, 2003, p. 103).

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.

¹²⁸ No mesmo sentido, Menezes (2004, p. 16) apregoa que o art. 4º da Lei 9.029/95 pode ser manejado por analogia.

¹²⁹ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de

Destarte, se um fato se encontrar nesse elenco de faltas do empregador, o empregado poderá tomar a iniciativa de denunciar o contrato, com justa causa, pois o empregador cometeu uma violação legal ou contratual (PRUNES, 2001, p. 313).

Camino (2004, p. 510) comenta que todas essas causas, além de autorizarem o empregado a pleitear judicialmente a despedida indireta, com a extinção do contrato de trabalho, impõem também ao empregador a condenação em aviso prévio (art. 487, §4º), 13º salário proporcional (art. 3º, Lei nº 4.090/63),¹³⁰ férias proporcionais (art. 147, CLT)¹³¹ e indenização compensatória de 40% sobre o FGTS (art. 18 § 1º Lei 8.036/90¹³² c/c art. 4º §1º Instrução Normativa FGTS/TEM nº 17/00).¹³³

Despedida indireta, conforme Magano (1980, p. 283) constitui figura híbrida, possuindo características de demissão e de despedida. Assemelha-se à demissão por ser ato unilateral do empregado, mas dela se distancia por não implicar qualquer idéia de renúncia. Assemelha-se à despedida sem justa causa, pois o empregado denuncia o empregador em face da falta grave por este cometida.

Oportuna a lição de Sússekind e Maranhão:

trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

¹³⁰ A Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962 institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

¹³¹ Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

¹³² A Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Art. 18 - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. [...].

¹³³ A Instrução Normativa nº 17, de 31 de julho de 2000 foi revogada expressamente pela Instrução Normativa nº 25, de 20 de dezembro de 2001. Segundo a IN nº 25/2001, em seu art. 16, no caso de despedida sem justa causa, inclusive despedida indireta e rescisão antecipada de contrato a termo por iniciativa do empregador, o AFT verificará o recolhimento, pelo empregador, do FGTS e da Contribuição Social incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para este fim, os saques ocorridos: I - FGTS, à alíquota de quarenta por cento; II - Contribuição Social prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 110, de junho de 2001, à alíquota de dez por cento. - 1º O percentual de que trata o inciso I será de vinte por cento na ocorrência de despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecidas pela Justiça do Trabalho. - 2º Os empregadores domésticos estão isentos da contribuição de que trata o inciso II. - 3º O disposto no inciso I não se aplica aos contratos celebrados de acordo com a Lei nº 9.601, de janeiro de 1998, exceto se convenionado pelas partes. - 4º Ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca, por força maior, extinção normal ou antecipada do contrato de trabalho a termo, inclusive a do trabalhador temporário e daquele contratado na forma da Lei nº 9.601, de janeiro de 1998, deverá o AFT verificar o recolhimento, pelo empregador, do FGTS e da Contribuição Social mencionados no art. 8º referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior.

Como escreve Valente Simi, os atos faltosos do empregador “surgem da violação de três direitos fundamentais do empregado: o direito ao respeito à sua pessoa física e moral, compreendendo nesta última o decoro e o prestígio; à tutela das condições essenciais do contrato; e, finalmente, à observância pelo empregador as obrigações que constituem a contraprestação da prestação de trabalho” (2000, p. 599).

O assédio moral viola em especial o primeiro direito fundamental citado pelos autores: o respeito à pessoa física e moral do empregado, por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, repetitiva e prolongada, com o efeito de excluir a vítima do ambiente de trabalho, atenta contra a sua dignidade humana, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhe causar nefastos danos a sua personalidade, à integridade psicofísica, e ainda ocasionando a deterioração do ambiente de trabalho (NASCIMENTO, S., 2004, p. 922).

Dessa forma, o assédio moral pode bem se desenvolver numa cruel combinação de todas as hipóteses que justificam a despedida indireta pelo empregado (GUEDES, 2003, p. 104).

Caracteriza a hipótese da alínea *a* quando o assédio moral for perpetrado com a utilização de um dos seguintes métodos:

I - exigir do empregado serviços superiores às suas formas, atribuindo tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade normal do empregado, nesse sentido, o aspecto físico, idade ou saúde do empregado, bem como com sua força, não apenas a física, como também a intelectual (MARTINS, 2007a, p. 370);

II - exigir serviços defesos em lei, proibidos pela legislação, como por exemplo, exigir que menor faça serviços perigosos, insalubres ou trabalho noturno (art. 7º, XXXIII da CF/88) (MARTINS, 2007a, p. 370);

III – exigir tarefas contrárias aos bons costumes, contrários à moral, como por exemplo, exigir da recepcionista de casa de tolerância submeta-se a conjunção carnal com os freqüentadores da casa (MARTINS, 2007a, p. 370) e

IV – exigir serviços alheios ao contrato de trabalho, como por exemplo exigir serviços de carpintaria do empregado que foi contratado como pedreiro (MARTINS, 2007a, p. 370).

A hipótese da alínea *b* é comentada por Carrion: “repreensões ou medidas disciplinares que por falta de fundamento, repetição injustificada ou desproporção com o ato do empregado evidenciem perseguição ou intolerância; implicância ao dar as ordens ou a exigência anormal em sua execução.” (2007, p. 483).

Aplicando a essência do comentário acima ao assédio moral, quando o empregador ou o superior hierárquico dirige maus-tratos, ofensas e humilhações ao empregado, mediante rigor excessivo, estará sujeito à reação do empregado na forma de despedida indireta, sujeitando-se aos pagamentos das verbas rescisórias e indenizatórias devidas em função dessa modalidade de cessação contratual (ALKIMIN, 2005, p. 95).

Por mal considerável (alínea *c*), entendem-se aqueles riscos anormais a que o empregado está submetido, em virtude da não-adoção pelo empregador de medidas geralmente utilizadas ou de normas de higiene e segurança do trabalho, obrigações do empregador¹³⁴ (CARRION, 2007, p. 387).

Martins (2007a, p. 370) vai mais além, inferindo que o empregado corre o perigo de mal considerável quando é colocado em ambiente no qual pudesse contrair doença ou moléstia grave, ou outro fato que viesse a pôr em risco sua saúde, sua vida ou sua integridade física.

Seguindo nesse diapasão, o assédio moral resulta em mal considerável para o empregado, na medida em que gera prejuízos à saúde física e psíquica do empregado. Ademais, o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho hígido, como foi referido no tópico 4.1, com vistas a garantir e preservar a saúde do empregado, sob pena de habilitar a reação do empregado mediante a despedida indireta (ALKIMIN, 2005, p. 95).

O não cumprimento de obrigações do contrato (alínea *d*) diz com qualquer descumprimento grave. Assim, o empregador incide na prática de assédio moral quando descumpre as obrigações contratuais, como, por exemplo, quando retira ou deixa de fornecer ao empregado os equipamentos ou instrumentos necessários para o trabalho; quando isola o empregado e o deixa sem atividade, já que o contrato de trabalho é de atividade; de forma unilateral e prejudicial altera ou modifica as condições de trabalho, como salário, função, localidade de trabalho; reduz trabalho e salário, bem como quando não trata o empregado com respeito e consideração (ALKIMIN, 2005, p. 94).

Na alínea *e* enquadra-se o assédio moral praticado pelo empregador ou superior hierárquico contra o empregado ou pessoas de sua família, mediante ato lesivo à honra e à boa fama.

Segundo essa hipótese, atos que importem calúnia, injúria ou difamação são considerados ensejadores de despedida indireta, dando direito à reparação pelo dano moral sofrido (CARRION, 2007, p. 388).

¹³⁴ CLT, Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do

Alkimin elenca alguns exemplos de atos que se configuram assédio moral, estando sob a égide da alínea *e* comentada:

[...] ofensas verbais, insinuações e gestos visando desqualificar o empregado e ferir sua auto-estima pessoal e profissional, brincadeiras humilhantes em público quando não se atingem metas de produtividade, rumores a respeito da honra e comportamento do empregado, propagação de dados, informações ou características pessoais do empregado, invadindo a intimidade do mesmo, e até o abuso no exercício do direito de controle e fiscalização sobre as atividades do empregado, cujas medida devem respeitar a dignidade e intimidade do empregado (2005, p. 97).

A alínea *f* traz a hipótese de o empregador ou seus prepostos ofenderem o empregado fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. Também aqui a conduta poderá caracterizar assédio moral se a ofensa física gerar desordem psíquica na vítima (ALKIMIN, 2005, p. 97).

Segundo o texto da alínea *g*, cabe a despedida indireta se o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários, ou seja, desde que o empregador exceda os limites normais e não cubra a redução salarial (CARRION, 2007, p. 388).

Isso ocorre com frequência quando o empregador pratica assédio moral discriminatório, para justificar a redução salarial do empregado que se afastou e retornou ao trabalho com seqüelas, ou ainda em relação ao trabalho da mulher, sendo ocorrente a discriminação em relação a cargo e salário quando se trata do sexo feminino (ALKIMIN, 2005, p. 94).

Ferreira adverte que práticas isoladas das hipóteses previstas no art. 483 não configuram assédio moral. “Este só será demonstrado pela conduta abusiva reiterada, com duração no tempo, produzindo um verdadeiro processo destruidor.” (2004, p. 106).

O empregado poderá cumular os pedidos de despedida indireta do contrato de trabalho e do dano moral (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 6).

É que o art. 483 configura-se uma proteção genérica, podendo ser utilizada inclusive em eventos isolados, e possui a limitação de garantir somente a compensação prevista em termos genéricos. A partir disso, caso a hipótese de assédio moral seja comprovada, poderá ser pleiteada a indenização complementar por danos materiais, se for o caso, e por danos morais, em vista do gigantismo do assédio moral (SILVA, 2005a, p. 147).¹³⁵

trabalho; [...].

¹³⁵ Nesse sentido, os julgados ementados a seguir são exemplos que ilustram bem a cumulação de pedidos: DANO MORAL. AGRESSÃO PSICOLÓGICA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A manifestação do assédio moral na empresa agrega, como elementos essenciais, o abuso de poder e a

Martins (2007a, p. 370) adverte que o empregado deve, de preferência, avisar ao empregador os motivos pelos quais está se retirando da empresa, sob pena desta considerar sua saída como abandono de emprego. Ademais, o empregado deve se desligar imediatamente, não devendo permanecer na empresa, sob pena de se entender que tenha havido perdão da falta cometida pelo empregador, ou que a falta não foi tão grave a ponto de impedir a continuidade do contrato de trabalho.

3.5 Conseqüências para a empresa

O assédio moral no trabalho prejudica a empresa, causando absenteísmo, queda da produtividade, rotatividade da mão-de-obra, maculando a imagem da empresa e comprometendo a atividade empresarial, além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregados e prepostos.

3.5.1 Custo do absenteísmo, queda da produtividade e rotatividade da mão-de-obra

A tendência é que a vítima passe a faltar o trabalho, como uma forma de escapar dos ataques dos assediadores. Não é raro o afastamento com a suspensão do contrato de trabalho, mediante apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho que, conforme analisado no

manipulação perversa. Enquanto o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manifestação insidiosa causa maior devastação, pois se instala de modo quase imperceptível. A princípio, a própria vítima encara o fato como simples brincadeira, até que a repetição dos vexames e das humilhações ganha contornos de uma espécie de violência silenciosa, porém demolidora, e que evolui numa escalada destrutiva que só pode ser detida pela interferência de agente externo ao ambiente de trabalho. Se a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada e dão início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Atitudes veladas como a de manter recinto conhecido como “senzala”, onde os empregados recebem advertências em tom grosseiro, ou apelidar o empregado com termos humilhantes configuram assédio e provocam abalo moral que deve ser indenizado. Recurso a que se dá provimento para reconhecer o dano moral e impor indenização. (TRT 9ª Região. Processo nº 14267-2001-007-09-00-9. ACO-05751-2005. Recurso Ordinário. Recorrente: E.C.S. Recorrido: C.D.C. Relator: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. DJPR em 08 mar. 2005).

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. (TRT 15ª Região. Processo nº 01711-2001-111-15-00-0 RO (20534/2002-RO-2). Recorrente: C.S. Ltda. Recorrido: L.L.A. Relatora: Mariane Khayat F. do Nascimento. 21 mar. 2003).

tópico 3.2, provocam somatizações, com o surgimento de doenças que justificam o afastamento do local de trabalho.

Os resultados dos levantamentos feitos por Hirigoyen demonstram que as conseqüências dramáticas na saúde do trabalhador vítima de assédio moral no trabalho têm produzido uma média de 138 dias de interrupção no trabalho por pessoa:

Das 193 pessoas que responderam ao questionário, 74% tiveram uma interrupção de trabalho. Dessas 143 pessoas, 131 forneceram a duração exata das interrupções de trabalho:

- 23% das pessoas tiveram uma interrupção de trabalho inferior a um mês;
- 23,5% de 1 a 3 meses;
- 36% de 3 meses a 1 ano;
- 10,5% de 1 a 2 anos;
- 7% tiveram parada de trabalho de 2 anos ou mais (2005, p. 118)

Pamplona Filho (2006, p. 1085) refere que essas situações são bastante danosas para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substituí-lo de imediato, o que leva à conclusão de que quanto mais especializado o trabalhador assediado, maior será o dano à empresa.

A queda da produtividade em um local de trabalho maculado pelo assédio moral é bastante visível e oneroso para a organização empresarial.

Silva (2005a, p. 59) menciona pesquisa efetuada pela Associação Italiana contra o *Mobbing* e o Stress-Psicossocial (PRIMA). Os resultados dessa pesquisa apontam que as práticas de *mobbing* são responsáveis pela redução de 80% da capacidade individual de trabalho da vítima, o que impõe à empresa considerável impacto econômico, em função dos gastos com salários de um empregado que não apresenta produtividade e ainda afeta a eficiência da equipe, posteriormente, com seu afastamento, a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento do novo empregado. De outro lado, a ação do empregado assediador também gera queda na produtividade da empresa. A pesquisa revela que o assediador consome de 5% a 10% de sua jornada de trabalho tramando ou colocando em execução as ações de assédio moral, o que demonstra o caráter pernicioso de tal prática para as atividades da empresa (SILVA, 2005a, p. 58).

A vítima que resiste aos ataques e permanece no local de trabalho passa a desempenhar suas atividades laborais com medo, sem a tranquilidade e a paz de espírito necessárias para o regular desempenho de suas funções. A constante opressão no ambiente do trabalho passa a ser insuportável, gerando tensões de toda ordem, que levam a desajustes sociais e transtornos psicológicos, trazendo conseqüências diretas à saúde do trabalhador assediado (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

A queda na produtividade não atinge somente o trabalhador assediado. O assédio moral no trabalho torna o ambiente de trabalho inidôneo para assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador (MANCUSO, 1996, p. 59).

Com efeito, o conhecimento pelos demais trabalhadores, da existência do processo de terrorismo não apurado e não punido gera insegurança e intranquilidade no ambiente de trabalho, especialmente àqueles trabalhadores que estão em semelhantes condições pessoais e funcionais ao trabalhador assediado, o que onera excessivamente a organização empresarial (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1085).

Silva refere que, diante da identificação de todos os danos que podem recair sobre a *saúde financeira* da empresa pela prática de assédio moral, a conscientização do empresariado deverá ser importante instrumento de prevenção. “Com a conscientização cada vez maior acerca do fenômeno do assédio moral, a tendência é que este fator figure como importante ponto de prevenção e repressão das práticas de *mobbing*.” (2005a, p. 62).

Não obstante, alerta o autor que

A ausência de uma gestão de pessoal voltada para o bem-estar do trabalhador, com proteção especial contra as condutas de assédio moral, pode conduzir a empresa ou o serviço a uma verdadeira derrocada, determinando prejuízos de grande monta (SILVA, 2005a, p. 62).

A rotatividade da mão-de-obra em função de substituições, desligamentos ou transferências de trabalhadores para outra localidade trazem pesadas conseqüências pecuniárias para a empresa.

Além do pagamento dos encargos trabalhistas, o empregador terá que investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo trabalhador que, até adaptar-se aos ritmos do serviço, poderá causar queda na produtividade (ALKIMIN, 2005, p. 102).

Ademais, a insegurança gerada pela rotatividade da mão-de-obra na organização também afeta a produtividade, pois o desconhecimento pelos demais trabalhadores, dos fatos geradores da despedida, provoca o temor do despedimento em massa (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1085).

3.5.2 Desvio da função social

A empresa deve respeitar em suas atividades a função social estampada na Constituição Federal de 1988.

A República Federativa do Brasil, nos art. 1º e 3º, firmou a democracia brasileira fundada em um dos principais princípios da pessoa humana, o princípio da dignidade,¹³⁶ visando fundamentalmente a busca de uma sociedade livre, justa e solidária, que promove o bem de todos.¹³⁷

No art. 5º, incisos XXVII e XXVIII, a Lei Maior confere ao empregador o direito à propriedade¹³⁸ dentro do local de trabalho, direito esse que também deverá observar a função social.¹³⁹

Mais adiante, no art. 193,¹⁴⁰ a Constituição Federal de 1988 referenda a importância do trabalho para a pessoa humana e para a justiça social.

Percebe-se que a Constituição Federal de 1988 confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância pública aos sistemas dos direitos fundamentais. Sarlet (2002, p. 85-86) ensina que a unidade de sentido e legitimidade da ordem constitucional pátria é fundamentada no princípio da dignidade da pessoa humana, que radica na base de todos os direitos fundamentais.

Destarte, tal princípio possui função “instrumental integradora e hermenêutica, na medida em que serve como parâmetro para a aplicação, interpretação e integração não apenas dos direitos fundamentais e demais normas constitucionais, mas de todo o ordenamento jurídico” (SARLET, 2002, p. 85).

Isso significa que a empresa deve respeitar o sistema dos direitos fundamentais, vislumbrando a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho. Assim, o empregador que desrespeita e não valoriza o desempenho das atividades do empregado, com atitudes violentas ou ardís, deixa de cumprir a finalidade do Estado por desrespeito às garantias fundamentais, sobretudo da dignidade do trabalhador, violando o princípio da função social do contrato de trabalho (RUFINO, 2006, p. 94).

Impende registrar que a publicidade dada a fatos que envolvem o problema de assédio moral no trabalho repercute na imagem da empresa, não só pela desconfiança que

¹³⁶ Art. 1º da CF/88 - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

¹³⁷ Art. 3º da CF/88 - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹³⁸ Art. 5º, XXII, da CF/88 - É garantido o direito de propriedade.

¹³⁹ Art. 5º, XXIII da CF/88 - A propriedade atenderá a sua função social.

¹⁴⁰ Art. 193 da CF/88 - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

passa a reinar no ambiente interno, mas também pela perda de prestígio em relação ao nome e principalmente a sua Marca (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 169).

Nesse sentido, leciona Silva:

Com a conscientização dos trabalhadores em geral acerca da existência do fenômeno, qualquer empresa que corroborar com as práticas dessa violência psicológica despontará de forma negativa no mercado e perante a opinião pública, constituindo-se assim, em referência negativa, o que por si só já incorpora prejuízos diretos e indiretos significativos (2005a, p. 64).

Enquanto a empresa não agir na prevenção e combate desse mal, inclusive por ser esta uma prerrogativa do seu poder de direção, ela sempre será a mais prejudicada, pois claro está que as conseqüências sobre a empresa comprometem a atividade empresarial. Assim, o interesse primordial no combate do assédio moral é do próprio empregador (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1088).

3.6 Responsabilidade civil

Não há no ordenamento jurídico brasileiro uma definição legal de responsabilidade civil. A doutrina encarrega-se de fornecer as premissas. Segundo Sergio Cavalieri Filho (2007, p. 2), responsabilidade civil é o “dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico.” Assim, toda conduta humana violadora de dever jurídico originário, que causar prejuízo a outrem, é fonte geradora de responsabilidade civil.

O dever de reparar os danos daí advindos provém do art. 927 do CC/2002, segundo o qual “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, e do parágrafo único do mesmo artigo que diz “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.”

Com efeito, o art. 186 do CC/2002 fornece a definição de ato ilícito.¹⁴¹

¹⁴¹ 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. Igualmente, o art. 187 do CC/2002 estabelece, ampliando a incidência, que 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.

Venosa conceitua atos ilícitos como sendo aqueles que “promanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento jurídico” (2007, p. 21), ou seja, é um ato de vontade, revestido de ilicitude.

Depreende-se da análise dos arts. 186, 187 e 927 supra-referidos que, para fins de indenização por responsabilidade civil pelos danos morais e materiais, é necessária a ocorrência de três requisitos: a ação ou omissão voluntária, o dano e o nexo causal. Atentando-se que, para a responsabilidade subjetiva, necessário será ainda que haja a culpa, por negligência, imprudência ou imperícia, ou o dolo, quando está presente o elemento da intenção na sua prática, ao contrário da responsabilidade objetiva, que prescinde da culpabilidade (parágrafo único do art. 927) (VENOSA, 2007, p. 5).

Verificou-se que a conduta consubstanciada em assédio moral no trabalho ocasiona forte abalo moral, de ordem psíquico-emocional, ofendendo, por conseguinte, o direito de personalidade da vítima, máxime a sua honra e intimidade, imagem e vida privada, além de implicar discriminação negativa e odiosa da vítima, e degradar o ambiente de trabalho (DELLEGRAVE NETO, 2007, p. 285-287).

Assim, o dano psíquico-emocional se configura em razão de ato malicioso e doloso do agente, ou seja, tal conduta enseja a presença dos três elementos da responsabilidade civil: o ato ilícito (ato malicioso e doloso do agente), o dano (prejuízo psíquico-emocional) e o nexo causal, requisitos essenciais para efeitos de indenização dos danos morais e materiais daí advindos, nos termos do art. 927 do CC/2002 (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 285).

O que vale perquirir, no entanto, é qual será a responsabilidade civil do empregador em face do dano ao empregado, se subjetiva ou objetiva, importante para a efetiva reparação dos danos experimentados pelo empregado. Para tanto, há que se verificar a autoria do assédio moral: se de autoria do próprio empregador estaremos diante de responsabilidade civil subjetiva, e se de autoria de seus prepostos e empregados, estaremos diante de responsabilidade civil objetiva. Vejamos:

Leciona Dallegrave Neto que, quando o agressor for a própria pessoa do empregador, ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos ao empregado. Uma vez presentes os elementos dano, ato ilícito e nexo causal, aplica-se a regra da responsabilidade civil subjetiva. “Observa-se que o dano decorrerá da inexecução contratual do empregador (contratante) que ignorou o dever de respeito, proteção e lealdade em relação ao empregado (contratado).” (2007, p. 288). Aplicam-se, portanto, os ditames dos art. 186, 187 e 927 do

CC/2002 supra-referidos, devendo-se perquirir o elemento culpa para a responsabilização do empregado pelos danos ao empregado, decorrentes do assédio moral por aquele praticado.¹⁴²

De outra banda, sendo o agressor um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima, ou ainda um empregado de igual hierarquia, no exercício do trabalho que lhe competir, ou em razão dele, deixa de ser hipótese de responsabilidade civil subjetiva com presunção de culpa (Súmula 341 do STF),¹⁴³ para transformar-se em responsabilidade civil objetiva. Para haver uma mais ampla ressarcibilidade da vítima, a idéia de culpa, na modalidade *in eligendo*, tornou-se irrelevante para se aferir a responsabilização do empregador (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1085).

Isso porque o Código Civil de 2002, no seu art. 933 combinado com o art. 932 do mesmo diploma legal, preleciona que o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, são também responsáveis pela reparação civil, ainda que não haja culpa de sua parte.

No entanto, tal regra pode estimular conluíus entre o empregado e a vítima, com o intuito de lesionar o empregador. Para não se chancelar pela via estatal a irresponsabilidade de trabalhadores, Pamplona Filho (2006, p. 1085) defende que ao empregador condenado objetivamente por ato do empregado, caberá reaver o que pagou, nos termos do art. 934 do CC/2002.¹⁴⁴

¹⁴² Nesse sentido tem se posicionado a jurisprudência pátria: ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. Nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica. O assédio moral resulta em danos materiais ou extrapatrimoniais (dano moral), sendo que este independe de prova, haja vista ser presumível. Desse modo, uma vez provada conduta ilícita do empregador que caracterize assédio moral, dá-se ensejo à responsabilidade civil subjetiva deste, porquanto provados os três elementos essenciais para a sua configuração – o dano, o nexo causal entre este e a conduta abusiva do empregador, e o elemento anímico (o dolo) (TRT 5ª Região. 6ª Turma. Processo nº 00358-2006-193-05-00-1-RO (Acórdão nº 2509/07). Recorrente: C.C.M.A. Ltda. Recorrido: J.H.S.J. Relator(a): Juíza Convocada Suzana Maria Inácio Gomes. DJ 27 fev. 2007).

RESPONSABILIDADE CIVIL - REQUISITOS - INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. A obrigação de indenizar surge quando presentes os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam: o fato lesivo; a ação ou omissão voluntária do agente, causadora do mesmo ato lesivo (dano); a indubitosa presença da culpa ou dolo do agente; o indubitoso e necessário nexo causal entre a ação dolosa ou culposa do agente e o dano causado sobre a vítima. Não restando provada a conduta antijurídica e o comportamento abusivo da reclamada, indevida é a indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. 3ª Turma. Processo nº 01266-2006-005-03-00-9 -RO. Recorrentes: N.L.R.; E.G.T. Ltda. Recorridos: os mesmos. Relator: Irapuan de Oliveira Teixeira Lyra. Data de Publicação: 15 set. 2007).

¹⁴³ Súmula 341 - É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Data de Aprovação: Sessão Plenária de 13/12/1963. Fonte de Publicação: Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149.

¹⁴⁴ 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.

Assim, caberá propor ação regressiva em face do empregado assediante, com amparo no art. 934 do CC/2002 supra-referido, interpretado em consonância com o § 1º do art. 462 da CLT: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado” (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1086).

Pamplona Filho (2006, p. 1086) recomenda ainda a possibilidade de o empregador optar pelo uso da denúncia da lide, com fulcro no inciso III do art. 70 do CPC,¹⁴⁵ a fim de se buscar uma resolução integral da demanda, possibilitando maior celeridade na efetiva solução do litígio e a economia processual.

Por fim, há que se referir que, uma vez caracterizado assédio moral como acidente de trabalho, para fins previdenciários, a responsabilidade do empregador deve ser analisada ainda sob outro prisma. A par da reparação previdenciária a que tem direito o trabalhador acidentado,¹⁴⁶ pode ele postular, imputando dolo ou culpa ao empregador, que este lhe pague um *plus* em relação àquilo que receber como compensação acidentária, com fulcro no art. 7º, inc. XXVIII da CF/88¹⁴⁷ (GONÇALVES, 2007, p. 509).

De todo exposto, depreende-se que responsável é aquele que deve ressarcir o prejuízo decorrente da violação de um dever jurídico, e esse prejuízo, o dano, é que vai determinar a ocorrência da responsabilidade civil, o dever de indenizar. Com efeito, o objetivo da indenização é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava antes da prática do ato ilícito (CAVALIERI FILHO, 2007, p. 2 e 71).

Assim, não se pode falar em responsabilidade civil ou em dever de indenizar se não houver dano (GONÇALVES, 2007, p. 589).

3.6.1 Dano moral e material

O efeito jurídico do assédio moral é a possibilidade de gerar a reparação de danos materiais pelos gravames de ordem econômica, tais como perda do emprego, despesas com

¹⁴⁵ Art. 70 - A denúncia da lide é obrigatória: [...] III - àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

¹⁴⁶ “No seguro contra acidentes de trabalho a responsabilidade é ‘objetiva’, sendo suficiente apenas a ocorrência do acidente para exsurgir ao acidentado o direito de socorre-se da legislação acidentária, cabendo ao órgão securitário (INSS) a obrigação de indenizar a incapacidade para o trabalho” (GONÇALVES, 2007, p. 509).

¹⁴⁷ Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

tratamentos médico e psicológico, e danos morais por violação à honra, à boa fama, à auto-estima e à saúde psíquica e física da vítima (MENEZES, 2004, p. 16).

Ensina Cavalieri Filho (2007, p. 71) que dano é a lesão a um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, isto é, a subtração ou diminuição de um bem jurídico, seja de natureza patrimonial ou material, seja um bem integrante da própria personalidade da vítima como a honra, a imagem, a liberdade, etc.

Destarte, dano material é todo aquele suscetível de valoração econômica, abrangendo tanto o dano emergente, aquilo que efetivamente se perdeu, como o lucro cessante, aquilo que se deixou de lucrar ¹⁴⁸ (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 292).

Dá-se, portanto, o dano material quando atinge o patrimônio material da pessoa, trazendo prejuízo de ordem econômica ou diminuição de seu patrimônio (MARTINS, 2007b, p. 27).

O dano moral, por sua vez, resulta da violação de bens jurídicos sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente. Sendo lesado bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos de personalidade, como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a imagem, estaremos diante de um dano moral direto. Ao passo que, sendo lesado interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais que produza prejuízo a um bem não patrimonial, diz-se de um dano moral indireto (GONÇALVES, 2007, p. 610).

Com efeito, até o advento da Constituição Federal de 1988, não se reconhecia a possibilidade de compensação econômica da dor independentemente do prejuízo patrimonial. A doutrina e a jurisprudência também trataram de rechaçar os argumentos de que seria imoral procurar dar valor monetário à dor. Hoje o princípio segundo o qual o dano moral não é indenizável está ultrapassado (GONÇALVES, 2007, p. 615).

Pereira aduz que:

A Constituição Federal de 1988 veio pôr uma pá de cal na resistência à reparação do dano moral. O art. 5º, n. X, dispôs: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito á indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Destarte, o argumento baseado na ausência de um princípio geral desaparece. E, assim, a reparação do dano moral integra-se definitivamente em nosso direito. É de acrescer que a enumeração é meramente exemplificativa, sendo lícito à jurisprudência e à lei ordinária editar outros casos. [...] Com as duas disposições contidas na Constituição de 1988 o princípio da reparação do dano moral encontrou o batismo que a inseriu em a canonicidade de nosso direito positivo. Agora, pela palavra mais firme e alta da norma constitucional, tornou-se princípio de natureza cogente o que estabelece a

¹⁴⁸ CC/2002, Art. 402 - Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

reparação por dano moral em nosso direito. Obrigatório para o legislador e para o juiz (1990, p. 65).

Nesse diapasão, Cavalieri Filho (2007, p. 76) refere que a Constituição Federal de 1988, ao elevar a dignidade humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, logo no seu art. 1º, inc. III, deu ao dano moral uma nova e maior dimensão, já que a dignidade é a base de todos os valores morais, a essência dos direitos personalíssimos.

Em 2002, o Código Civil Brasileiro capitulou os direitos de personalidade, merecendo destaque os arts. 11, 12 e 21.¹⁴⁹ Destarte, qualquer violação à dignidade pessoal lesiona a honra, constitui dano moral e é por isso indenizável (CAVALIERI FILHO, 2007, p. 77).

Essa indenização possui natureza sancionadora, para reprimir o ato praticado pelo ofensor, sendo um ressarcimento do prejuízo moral, uma espécie de compensação. Possui, portanto, dupla função: compensatória e pedagógica no sentido de punir o ofensor para que não proceda da mesma maneira outra vez (MARTINS, 2007b, p. 32).

Bastos infere que o Direito do Trabalho tem por finalidade a promoção do respeito à dignidade do trabalhador. E a reparação dos danos morais sofridos pelo trabalhador compatibiliza-se com essa finalidade, “mediante a fixação de um *remedium iuris* capaz de garantir um mínimo de proteção aos direitos humanos mais elementares do trabalhador.” (2003, p. 44).

Por fim, continua o mesmo autor: “a reparação financeira dos danos morais assume um papel de grande valia para o Direito do Trabalho, pois representa uma espécie de bálsamo profilático às lesões que afetam os direitos personalíssimos do trabalhador” (BASTOS, 2003, p. 44).

Na hipótese de assédio moral, a violação de direitos personalíssimos do trabalhador é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele (FERREIRA, 2004, p. 116). Por fim, cabe observar que as indenizações por danos material e moral provenientes do mesmo fato são cumuláveis, nos termos da Súmula 37 do STJ.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Art. 11 - Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária. Art. 12 - Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. [...]. Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

¹⁵⁰ São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

3.6.2 O ônus da prova do assédio moral

Nada pode ser movimentado na Justiça se o titular do direito não possuir o mínimo de aporte probatório necessário a comprovar o direito alegado (SILVA, 2005b, p. 1).

Guedes (2003, p. 112) ensina que para vencer a questão, à parte não basta ter razão, é preciso provar os fatos afirmandos perante o juiz. No exame da causa, o juiz faz um raciocínio lógico levando em conta os fatos narrados pelas partes e testemunhas e as provas documentais e orais. O art. 333¹⁵¹ do CPC informa a distribuição do ônus da prova. Já o art. 818 da CLT reza que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

De outra banda, o TST¹⁵² decidiu que o ônus da prova no Direito do Trabalho não cabe necessariamente à parte que alega o fato, mas a quem tinha aptidão para produzir a prova, ou seja, opera-se a inversão do ônus da prova tão-somente quando a parte contrária é detentora de documentos ou informações que comprovam as alegações do reclamante, não estando ao alcance deste (SILVA, 2005b, p. 2).

Portanto, a vítima de assédio moral não deve socorrer-se do Poder Judiciário munida de meras alegações destituídas do mínimo conteúdo probatório capaz de emoldurar suas postulações, sob pena de ser rechaçada sua pretensão, além de contribuir para o enfraquecimento do fenômeno, caindo no descrédito perante os julgadores (SILVA, 2005b, p. 2).¹⁵³

¹⁵¹ O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Já o art. 818 da CLT reza que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

¹⁵² DIFERENÇA DE COMISSÕES ÔNUS DA PROVA - O processo do Trabalho é um processo diferenciado do processo civil e dotado de princípios próprios. A singularidade do processo do trabalho justifica-se pela singularidade do direito do trabalho, daí observar-se a atuação dos princípios da adequação e do tratamento desigual, mormente no que se refere à valoração e ao ônus da prova. É neste contexto que o presente caso se situa. Trata-se de inversão do ônus da prova, a partir de quem tinha a aptidão para produzi-la. Cuida-se de diferenças de comissão, ao argumento de que foram sendo reduzidas, em contrapartida com a defesa, pela qual as comissões eram pagas conforme ajustadas. Ressalte-se o registro no acórdão recorrido, de que a Reclamada não trouxe ao processo os controles de vendas para aferição das comissões. Não é razoável a conclusão de que para o Reclamante era possível a produção de prova quer oral ou documental a respeito da diminuição do valor ou percentual das comissões. Ao contrário, para a Reclamada era razoável, por deter os controles de vendas, demonstrar que o percentual ou valor ajustado foi devidamente respeitado durante o período alegado na inicial. Constata-se que a exigência sobre o ônus da prova, na hipótese, está atrelada, não à parte que alega o fato constitutivo mas a quem tinha a aptidão para produzir a prova. Intactos os artigos 818 da CLT e 333 do CPC. Recurso de Revista não conhecido. [...] (TST. 3ª Turma. Processo nº TST-RR-649.939/2000.7. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula. 03 nov. 2003. DJ 26 nov. 2004).

¹⁵³ Veja-se a decisão a seguir ementada: RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. ENCARGO PROBATÓRIO INSATISFEITO. CONSEQÜÊNCIAS. O assédio moral nas relações de trabalho deve e merece ser coibido pelo Judiciário, mormente por esta Especializada, por ser um meio hediondo e repugnante de se ferir a dignidade da pessoa humana e, dizendo-se mais apropriadamente, a dignidade da pessoa do trabalhador. Não obstante, para que se possa repreendê-lo, coibi-lo e, “ipso facto”, imputar a seu autor o pagamento de danos morais, mister se faz, à evidência, que seja devidamente comprovado nos autos, sob pena de se consagrar condenação sem prova. Apelo parcialmente provido.(TRT 19ª R. Tribunal Pleno. Processo nº 00247-2003-001-

Assim, a vítima deve preparar-se para a contenda judicial, como observa Menezes (2004, p. 20). Recomenda-se, portanto, que a vítima guarde cartas, memorandos e/ou bilhetes, atestando a conduta ilícita e anote as humilhações sofridas, dia, hora e local onde ocorreram, o nome do agressor e dos colegas que testemunharam.

Também é interessante guardar cópias autenticadas de atestados médicos que registrem problemas físicos ou psicológicos atribuídos às condições de trabalho, e elaborar boletim de ocorrência contra o agressor (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 3).

Há ainda a possibilidade de recorrer-se ao sindicato ou à associação profissional e, se necessário, o recurso à imprensa falada ou escrita deve ser utilizado (MENEZES, 2004, p. 20).

Guedes (2003, p. 112) alerta que a prova deve ser lícita, nos termos do art. 5º, LVI.¹⁵⁴

No entanto, os tribunais vêm decidindo que a prova somente é considerada imprestável quando obtida mediante afronta dos incisos X e XII do art. 5º.¹⁵⁵ O que se perquire é a licitude ou não das provas obtidas por meio de gravação de conversa, pessoal ou por telefone. A jurisprudência tem se posicionado para a aceitação desse meio de prova, desde que a vítima seja um dos interlocutores, comparado esse meio de prova à exibição de carta ou documento particular. Destarte, poderá a vítima gravar as ofensas, não podendo delegar essa tarefa a outra pessoa, pois nesse caso haveria violação da intimidade (GUEDES, 2003, p. 113).

Verificou-se que a prova do fato constitutivo de seu direito cabe à vítima. Questão que tem merecido discussão doutrinária é a necessidade ou não da prova de que esse fato causou-lhe dano psíquico-emocional.

Nascimento (2004, p. 925) entende que o assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano psíquico. Entretanto, a resistência da vítima à doença psicológica não exime o agressor da devida punição, pois a conduta ensejará o dever de indenizar o dano daí advindo, por ser considerada lesão à personalidade do indivíduo.

Pamplona Filho (2006, p. 1082), por outro lado, leciona que a necessidade do dano psíquico não é elemento da caracterização do assédio moral, mas sim da responsabilidade

19-00-0 – RO. Recorrente: C.S.M.H.M. Ltda. Recorrido: A.S.C. Relatora: Helena e Mello. 09 set. 2004. DOE/AL 24 set. 2004).

¹⁵⁴ São inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos.

¹⁵⁵ Art. 5º, X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

civil daí decorrente. Para esse autor, o relevante para a caracterização do assédio moral é a violação do direito de personalidade.

Martins pondera que a dificuldade de se apurar o valor do dano não pode inviabilizar o direito à indenização.

Muitas vezes a dor moral é aparente na pessoa. Ela transparece no seu semblante, na sua face. Outras vezes, a dor fica no coração ou na alma da pessoa, não transparecendo para outras pessoas. Certas pessoas choram ou demonstram sua insatisfação ou sua dor (2007b, p. 41).

Em alguns casos, a dor moral sofrida pela vítima é presumida, como no exemplo de o empregado ter que se despir e ficar apenas com roupas íntimas para que o empregador proceda a revistas. A situação é vexatória, violando a intimidade do trabalhador. Em outros casos, porém, haverá necessidade de o empregado demonstrar que a ofensa espalhou-se para outras pessoas, inclusive dentro da empresa. Essa prova pode ser feita por meio de laudo pericial, laudo psiquiátrico, prova de tratamento psiquiátrico, testemunhas, ou qualquer outro meio de prova lícita (MARTINS, 2007b, p. 92).

3.7 Responsabilidade penal

O assédio moral, embora seja uma conduta ilícita, não encontra regulamentação própria na esfera penal. Não há um tipo penal específico para essa figura. Assim, deve-se perquirir se há possibilidade de punição do agente agressor, mesmo sem lei específica.

A Constituição Federal de 1988, no art. 5º, inc. XXXIX, expressamente determina que “não há crime sem lei anterior que defina, nem pena sem prévia cominação legal.” E complementando a necessária segurança jurídica, estabelece no inc. XL do mesmo artigo que “a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu.”

Destarte, não se poderá punir criminalmente pela prática de assédio moral sem que a lei prévia e expressamente o preveja e, por conseguinte, não se pode sequer utilizar por analogia outra lei penal para punir o assédio moral, visto que inconstitucional (SILVA, 2007, p. 156).

Isso, no entanto, não representa impunidade absoluta para o agressor. No decorrer da presente pesquisa, constatou-se que, através dessa prática antijurídica e lesiva, o agressor poderá ofender bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal.

Nesse norte, dependendo do método utilizado e da ofensa perpetrada, a conduta assediante poderá ser enquadrada num dos tipos legais expressos no Código Penal (PAMPLONA FILHO, 2006, P. 1084).

Exemplificativamente, se o agressor ofender a honra da vítima, imputando-lhe falsamente a autoria de furtos dentro da empresa ou outro fato criminoso, pode vir a ser enquadrado no crime de calúnia;¹⁵⁶ espalhando boatos na empresa de que viu a vítima alcoolizada em um bar da esquina, ou outro fato não criminoso, poderá ser processado por crime de difamação;¹⁵⁷ chamando a vítima de *burra* ou de *mau caráter*, ou até mesmo com comunicação não verbal, como gestos, atente contra a dignidade ou decoro da vítima, poderá ser processado por crime de injúria¹⁵⁸ (SILVA, 2007, p. 155).

Também pode o agressor chegar a atingir a integridade física da vítima, caso em que poderá responder por crime de lesão corporal.¹⁵⁹ Ou então poderá incidir nos crimes contra a liberdade individual por constrangimento ilegal,¹⁶⁰ ameaça,¹⁶¹ seqüestro e cárcere privado¹⁶² e redução análoga à condição de escravo.¹⁶³

¹⁵⁶ CP, Art. 138 - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. § 1º Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga. [...].

¹⁵⁷ CP, Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo a sua reputação: Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa. [...].

¹⁵⁸ CP, Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena – detenção, de 1 (um) ano a 6 (seis) meses, ou multa. [...].

¹⁵⁹ CP, Art. 129 - Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano. § 1º Se resulta: I – incapacidade para as ocupações habituais, por mais de 30 (trinta) dias; II – perigo de vida; III – debilidade permanente de membro, sentido ou função; IV – aceleração de parto: Pena – reclusão de 1 (um) a 5 (cinco) anos. § 2º Se resulta: I – incapacidade permanente para o trabalho; II – enfermidade incurável; III – perda ou inutilidade de membro, sentido ou função; IV – deformidade permanente; V – aborto: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos. [...].

¹⁶⁰ CP, Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa. [...].

¹⁶¹ CP, Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa [...].

¹⁶² CP, Art. 148 - Privar alguém de sua liberdade, mediante seqüestro ou cárcere privado: Pena - reclusão, de um a três anos. § 1º - A pena é de reclusão, de dois a cinco anos: I - se a vítima é ascendente, descendente, cônjuge ou companheiro do agente ou maior de 60 (sessenta) anos; II - se o crime é praticado mediante internação da vítima em casa de saúde ou hospital; III - se a privação da liberdade dura mais de 15 (quinze) dias. IV - se o crime é praticado contra menor de 18 (dezoito) anos; V - se o crime é praticado com fins libidinosos. § 2º - Se resulta à vítima, em razão de maus-tratos ou da natureza da detenção, grave sofrimento físico ou moral: Pena - reclusão, de dois a oito anos.

¹⁶³ CP, Art. 149 - Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I - contra criança ou adolescente; II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Poderá ainda incidir nos crimes contra a inviolabilidade do domicílio,¹⁶⁴ contra a proteção da intimidade e vida privada na inviolabilidade da correspondência, incluídas as de comunicações telegráficas, radioelétricas ou telefônicas¹⁶⁵ e de correspondências comercial,¹⁶⁶ e nos crimes contra a inviolabilidade dos segredos comum¹⁶⁷ e profissional.¹⁶⁸

Há ainda a possibilidade, conforme a hipótese fática, de o agressor incidir no crime de periclitación da vida e da saúde¹⁶⁹ por maus-tratos.

Em casos extremos, pode o agressor sofrer as punições do homicídio consumado ou tentado¹⁷⁰ ou do induzimento ao suicídio.¹⁷¹

¹⁶⁴ CP, Art. 150 - Entrar ou permanecer, clandestina ou astuciosamente, ou contra a vontade expressa ou tácita de quem de direito, em casa alheia ou em suas dependências: Pena - detenção, de um a três meses, ou multa. § 1º - Se o crime é cometido durante a noite, ou em lugar ermo, ou com o emprego de violência ou de arma, ou por duas ou mais pessoas: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, além da pena correspondente à violência. § 2º - Aumenta-se a pena de um terço, se o fato é cometido por funcionário público, fora dos casos legais, ou com inobservância das formalidades estabelecidas em lei, ou com abuso do poder [...].

¹⁶⁵ CP, Art. 151 - Devassar indevidamente o conteúdo de correspondência fechada, dirigida a outrem: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. Sonegação ou destruição de correspondência § 1º - Na mesma pena incorre: I - quem se apossa indevidamente de correspondência alheia, embora não fechada e, no todo ou em parte, a sonega ou destrói; Violação de comunicação telegráfica, radioelétrica ou telefônica II - quem indevidamente divulga, transmite a outrem ou utiliza abusivamente comunicação telegráfica ou radioelétrica dirigida a terceiro, ou conversação telefônica entre outras pessoas; III - quem impede a comunicação ou a conversação referidas no número anterior; IV - quem instala ou utiliza estação ou aparelho radioelétrico, sem observância de disposição legal. § 2º - As penas aumentam-se de metade, se há dano para outrem. § 3º - Se o agente comete o crime, com abuso de função em serviço postal, telegráfico, radioelétrico ou telefônico: Pena - detenção, de um a três anos. § 4º - Somente se procede mediante representação, salvo nos casos do § 1º, IV, e do § 3º.

¹⁶⁶ CP, Art. 152 - Abusar da condição de sócio ou empregado de estabelecimento comercial ou industrial para, no todo ou em parte, desviar, sonegar, subtrair ou suprimir correspondência, ou revelar a estranho seu conteúdo: Pena - detenção, de três meses a dois anos. [...].

¹⁶⁷ CP, Art. 153 - Divulgar alguém, sem justa causa, conteúdo de documento particular ou de correspondência confidencial, de que é destinatário ou detentor, e cuja divulgação possa produzir dano a outrem: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. [...].

¹⁶⁸ CP, Art. 154 - Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa. [...].

¹⁶⁹ CP, 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: Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa. § 1º - Se do fato resulta lesão corporal de natureza grave: Pena - reclusão, de um a quatro anos. § 2º - Se resulta a morte: Pena - reclusão, de quatro a doze anos. § 3º - Aumenta-se a pena de um terço, se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (catorze) anos.

¹⁷⁰ CP, Art. 121 - Matar alguém: Pena - reclusão, de seis a vinte anos. Caso de diminuição de pena § 1º Se o agente comete o crime impelido por motivo de relevante valor social ou moral, ou sob o domínio de violenta emoção, logo em seguida a injusta provocação da vítima, o juiz pode reduzir a pena de um sexto a um terço. Homicídio qualificado § 2º Se o homicídio é cometido: I - mediante paga ou promessa de recompensa, ou por outro motivo torpe; II - por motivo fútil; III - com emprego de veneno, fogo, explosivo, asfixia, tortura ou outro meio insidioso ou cruel, ou de que possa resultar perigo comum; IV - à traição, de emboscada, ou mediante dissimulação ou outro recurso que dificulte ou torne impossível a defesa do ofendido; V - para assegurar a execução, a ocultação, a impunidade ou vantagem de outro crime: Pena - reclusão, de doze a trinta anos. Homicídio culposo § 3º Se o homicídio é culposo: Pena - detenção, de um a três anos. Aumento de pena § 4º No homicídio culposo, a pena é aumentada de 1/3 (um terço), se o crime resulta de inobservância de regra técnica de profissão, arte ou ofício, ou se o agente deixa de prestar imediato socorro à vítima, não procura diminuir as consequências do seu ato, ou foge para evitar prisão em flagrante. Sendo doloso o homicídio, a pena é

Verifica-se, portanto, que mesmo não havendo punição criminal específica para o assédio moral, o que seria ideal, a conduta assediante, dependendo da hipótese fática, poderá resultar em sanção restritiva à liberdade do agressor, pois há tipos no Código Penal brasileiro para enquadrar as diversas formas possíveis da prática de assédio moral (ALKIMIN, 2006, p. 109).

A propósito, cumpre referir que se encontram em tramitação no Congresso Nacional projetos de leis que visam tipificar criminalmente o assédio moral no ambiente de trabalho.¹⁷²

Ocorre que tais projetos de leis acabam por se demonstrar deficientes, na medida em que deixam de fora algumas modalidades de assédio moral. Com isso, acabam gerando mais problemas de visibilidade jurídica (SILVA, 2005a, p. 213).

Isso porque o PL nº 4.742/2001, tanto quanto o PL nº 5.971/2001, excluem da incidência legal algumas formas de assédio moral (vertical ascendente e horizontal). Ademais, consideram assédio moral tão-somente a depreciação à imagem ou ao desempenho do trabalhador, deixando de fora todas as demais afrontas à personalidade do trabalhador protegida constitucionalmente, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem (SILVA, 2007, p. 157).

Por derradeiro, há que se referir que, nos termos do art. 935, do CC/2002,¹⁷³ a responsabilidade civil independe da criminal, não se podendo, contudo, questionar mais sobre a existência do fato ilícito ou sobre sua autoria, quando estas questões já estiverem decididas no juízo criminal (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 291).

aumentada de 1/3 (um terço) se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (quatorze) ou maior de 60 (sessenta) anos. § 5º - Na hipótese de homicídio culposo, o juiz poderá deixar de aplicar a pena, se as consequências da infração atingirem o próprio agente de forma tão grave que a sanção penal se torne desnecessária.

¹⁷¹ CP, Art. 122 - Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou prestar-lhe auxílio para que o faça: Pena - reclusão, de dois a seis anos, se o suicídio se consuma; ou reclusão, de um a três anos, se da tentativa de suicídio resulta lesão corporal de natureza grave. Parágrafo único - A pena é duplicada: Aumento de pena I - se o crime é praticado por motivo egoístico; II - se a vítima é menor ou tem diminuída, por qualquer causa, a capacidade de resistência.

¹⁷² O PL nº 4.742/2001, com substitutivo, pretende introduzir o art. 136-A, ao CP, dispondo especificamente sobre o crime de assédio moral no trabalho: 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 1 (um) a 2 (dois) anos. O PL nº 5.971/2001 propõe, em acréscimo ao artigo 203-A do CP, a tipificação da Coação moral no ambiente de trabalho, nos seguintes termos: Coação Moral no Ambiente de Trabalho - Art. 203 A - Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo 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.

¹⁷³ Art. 935 - A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

3.8 Medidas de prevenção

As conseqüências do assédio moral podem ser amenizadas com medidas de prevenção e erradicação do fenômeno, como pondera Rufino (2006, p. 100).

Dejours (1992, p. 67) afirma que o medo relativo ao risco pode ser sensivelmente amplificado pelo desconhecimento dos limites deste risco ou pela ignorância dos métodos de prevenção eficazes. Além de ser um coeficiente de multiplicação do medo, a ignorância aumenta também o custo mental ou psíquico do trabalho.

Por essa razão, ganha destaque a lição de Pamplona Filho (2006, p. 1088) segundo a qual a prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

Segundo o autor, o empregador deve a atividade de fiscalização diretamente, pois implica “atuação mais efetiva na própria relação de direito material.” Sendo o assédio moral fator que compromete a atividade empresarial, afetando a produção, os custos, vendas, despesas, etc., o interesse primordial no seu combate é do empregador (PAMPLONA FILHO, 2007, p. 1088).

Nesse sentido, advoga Asse que é necessário “intervir na organização do trabalho e cabe ao empregador a responsabilidade, junto a seus *experts*, de pensar múltiplas ações que identifiquem as causas da violência, visando erradicar suas raízes.” (2004, p. 821).

Fonseca (2003, p. 675), lembrando Fernando Vicente Pachés, sugere a aplicação de um regulamento nas empresas, definindo-se o que é assédio moral, vedando-se sua prática e criando procedimento de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes ao assunto, mediante tratamento sério da questão frente ao caso em concreto, com a preservação da vítima, do agressor e das testemunhas, mas com conseqüências severas, para servir de referência a todos na empresa. Além disso, com previsão de atendimento especializado das vítimas e inclusão da matéria em negociação coletiva.

Fonseca sintetiza a relevância da prevenção, aduzindo que para uma efetiva prevenção e combate dos casos de assédio moral e punição do agressor, é necessária a convergência de ações de diversos atores sociais:

Da mídia, espera-se a divulgação responsável dos casos de assédio e das medidas preventivas; do Estado, aguarda-se uma atuação concreta, principalmente através

dos Poderes Legislativo e Judiciário, este rompendo o conservadorismo que lhe é inerente, para punir severamente o agressor nos casos comprovadamente ocorridos, e aquele propiciando uma legislação moderna e condizente com a necessidade de efetivos instrumentos de combate às condutas abusivas; e, finalmente, da sociedade civil, de forma consciente e propositiva, deve atentar para o comportamento irregular no ambiente de trabalho, reagir e denunciar abusos, tornando restrito o campo de atuação de potenciais assediadores (2007, p. 45)

Com relação às vítimas, Asse (2004, p. 821) lembra que homens e mulheres humilhados não são saudáveis, portanto, é necessário fortalecê-los, com terapias de apoio ou outras práticas alternativas que proporcionem a essas pessoas humilhadas uma melhora em sua auto-estima e o resgate de sua autoconfiança. Aliado a ações individuais, é necessário também ações coletivas, no sentido de estender a essas pessoas laços de afeto, solidariedade do colega de trabalho, que possibilitará resistir, dar visibilidade social e resgatar a dignidade.

É certo que “empresas desorganizadas nem sempre conseguem identificar os problemas interpessoais de seu quadro social, ignorando, por vezes, que alguns superiores hierárquicos agem com perversão com seus subordinados, desencadeando prejuízos à própria empresa” (RUFINO, 2006, p. 102).

Por isso, o papel da empresa é de fundamental importância, pois é ela que dará as diretrizes que irão reger o comportamento daqueles que compõem sua estrutura organizacional (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 186).

Para tanto, Peli e Teixeira propõem que as empresas disseminem e apliquem um Programa de Responsabilidade Comportamental no sentido de reprimir preventivamente a possibilidade da ocorrência de assédio moral, para preservar a integridade física, mental e psicológica dos empregados em todos os níveis da empresa. O objetivo principal desse Programa é que ele tenha a prerrogativa de tornar a prática de assédio moral em algo tão abominável a ponto de ser coletivamente repudiado. Não basta, no entanto, editar Códigos de Ética se não houver ampla divulgação e apoio ao que nele está contido. É necessário ir além:

A Empresa deve planejar e organizar o trabalho preventivamente, impedindo com máxima eficácia a vitimização, esclarecendo de forma precisa a todos os integrantes da Empresa que não será admitido, no curso das atividades laborais, qualquer processo dessa natureza e que a Empresa tomará medidas prontamente para investigar e resolver, bem como prestará rapidamente apoio e solidariedade àquele que sofrer do dano. Elaboração de um Código de Normas e de ética, [...] contando com vários setores da Organização, dando voz aos representantes dos vários extratos incluindo grupo da CIPA, dentre outros. Definir nesse programa: Os fóruns de apelação e discussão para atendimento quando da ocorrência de problemas, ficando o programa de acompanhamento e monitoração, sendo nosso entendimento localizado fora da Empresa, em uma outra empresa que exerça papel de *Trustee* em relação a esta. Na hipótese de se optar por fazer o monitoramento e acompanhamento internamente, a área deverá ser específica para esse fim e reportada diretamente para a Presidência, atuando de maneira independente em relação às outras áreas da Organização de forma a se evitar conflitos de interesse,

sob pena de se contaminar o Programa. [...] Criar um programa de divulgação e implementação efetiva do Código de Normas e Ética por meio dos seguintes procedimentos: Para os empregados que já estão na Organização, distribuir novamente, o Código de Normas e de Ética, oferecendo a possibilidade de este poder participar de palestras que irão esclarecer e tirar dúvidas sobre o tema, bastando para isto que ele se inscreva diretamente com a área responsável pelo acompanhamento e monitoração que irá conciliar esse interesse com a sua jornada de trabalho. Deve ser emitido ao final dessas palestras documentos referindo o seu conteúdo e a participação do empregado, colhendo-se sua assinatura e emitindo certificado de participação em seu nome. Para todos aqueles que ocupam cargos de chefia em todos os níveis, deverá ser obrigatória a participação em palestras sobre o assunto e também nesses casos deve ser emitido ao final das palestras documento referindo o conteúdo desta e sua participação, colhendo-se sua assinatura e emitindo certificado de participação em nome de cada participante. Realizar palestras com a mesma finalidade, semanal, quinzenal, mensalmente ou qualquer outra periodicidade que seja adequada para todos aqueles que ingressarem conhecendo o pensamento e filosofia da Empresa, conferindo a eles maior segurança para iniciarem suas novas jornadas (2006, p. 189-192).

A questão que Silva levanta é se “a simples estruturação de um Código de Ética que, dentre vários pontos, proíba o assédio moral, além de destinar políticas preventivas e repressivas em relação ao fenômeno, seria suficiente para consagrar o espírito ético em relação ao assédio moral.” (2005a, p. 200).

Para o autor, é certo que a adoção de um Código de Ética que estabeleça ações preventivas e repressivas contra o assédio moral no ambiente de trabalho é importante para a empresa, “sendo o primeiro movimento consolidado no sentido de identificar que a organização não admite condutas que venham a macular o ambiente de trabalho e atingir o bem-estar de seus trabalhadores” (SILVA, 2005a, p. 198).

Entretanto, é certo que de nada adianta a adoção de um código de ética imposto pela empresa e, por isso, não sintonizado com os valores de cada um de seus integrantes. A empresa é uma abstração cuja vontade e o agir são instrumentalizados pelos seus integrantes. Assim, havendo indivíduos com deformação de caráter, os regramentos contidos no código de ética serão, por si sós, insuficientes para detê-los. Ademais, sabe-se que muitas vezes o código de ética funciona como mera fachada, não sendo a exteriorização do pensamento dos dirigentes da organização, mas sim um instrumento para que a empresa seja considerada integrada aos valores éticos exigidos pelo mercado ou pelo meio público, passar uma imagem de *boa cidadã corporativa* (SILVA, 2005a, p. 201-203).

Por isso, Silva defende que um código de ética, por si só, não é idôneo para prevenir o assédio moral:

Logo, os códigos de ética só serão eficazes quando houver uma conscientização de todos os integrantes da organização [...] no sentido da importância e essencialidade de se professar no ambiente de trabalho os bons valores e princípio sendo estes realmente os vetores do pensamento empresarial. Caso contrário, o código de ética

representará apenas um bonito letreiro escondendo uma organização degradada e sem princípios (2005a, p. 203).

O mecanismo de prevenção e atenuação interna do processo de assédio moral no ambiente de trabalho pode contar também com a atuação dos membros das CIPAs (MENEZES, 2004, p. 20).

Como já referido, sendo o assédio moral no trabalho um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, pode ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho, sendo, portanto, competência da CIPA atuar na sua prevenção e combate, nos termos da NR 5¹⁷⁴ (BARROS, 2004, p. 144).

A prevenção externa através dos sindicatos também se destaca como de grande importância para o combate do assédio moral, como verificado no tópico 4.1.2 supra.

Alguns sindicatos brasileiros têm demonstrado relevante atuação no combate ao assédio moral. Observa-se em conquistas quanto a sua caracterização nos códigos de ética das empresas.¹⁷⁵ Também têm os sindicatos a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em acordos e dissídios coletivos,¹⁷⁶ que podem prever a elaboração de planos de prevenção por parte de empregadores, bem como a anulabilidade de atos e seus efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um trabalhador vítima do processo (FERREIRA, 2004, p. 115).

Reconhece Guedes (2003, p. 151) que os sindicatos têm um papel decisivo a desempenhar na informação e defesa dos trabalhadores relativamente ao assédio moral. Afirma a autora que o *marketing social* ainda é a grande arma dos sindicatos para combater essa conduta perversa. Percebe-se o engajamento de alguns sindicatos no combate a esse mal, em cartilhas por eles elaboradas e distribuídas, objetivando informar, orientar e dar visibilidade ao tema, explicando de forma simples como prevenir e evitar esse tipo de violência.¹⁷⁷

A atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido acentuada no combate do assédio moral no ambiente de trabalho. Com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais (como a celebração do termo de ajustamento de conduta) o MPT tem atuado para a solução do assédio moral no meio ambiente de trabalho (SILVA NETO, 2005, p. 34). Por meio dessas ferramentas, o MPT tem obtido resultados satisfatórios, como no exemplo do

¹⁷⁴ Íntegra pode ser obtida no site: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp. Acesso em 07 jan. 2008.

¹⁷⁵ Fonte: http://www.assediomoral.org/site/noticias/MP_08.php. Acesso em 07 jan. 2008.

¹⁷⁶ Ver comentário na Nota nº 96.

¹⁷⁷ Ver comentário na Nota nº 97.

juízo do Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6,¹⁷⁸ em que empresa de bebidas foi condenada ao pagamento de indenização de um milhão de reais decorrentes de assédio moral coletivo.¹⁷⁹

No âmbito legislativo, Brasileiro lembra que os primeiros passos já foram dados para bloquear essa situação. Leis já foram promulgadas para pôr fim a essa chaga, como por exemplo, no município de São Paulo (Lei Municipal nº 13.228/2002). Países da União Européia tentam atenuar os efeitos rebotes do assédio moral, modernizando sua legislação laboral. Porém, a letra da lei ficará fria e sem sentido se não houver conscientização e respeito:

Todas as medidas — legais ou administrativas — serão esfaceladas pela conduta do empregador e dos companheiros de labuta em atingir o que o ser humano tem de mais importante: a honra. Sabe-se que o ambiente de trabalho é terreno fértil para hostilizar e ferir moralmente os obreiros mais frágeis, que ficam com a possibilidade de perder seu sustento. Está aí a semente do assédio moral (2004, p. 120).

A prevenção passa também pelo aspecto individual da vítima. Barreto [s.d.] aconselha a vítima a tomar uma série de medidas para combater a ação do agressor. Para compreender as causas dos constrangimentos e humilhações sofridos, a vítima deve ficar atenta para o que está acontecendo, mas não entrar no jogo das agressões. Nesse processo, é preciso que o sentimento de culpa fique de lado, para que a auto-estima não seja destruída. Isso possibilitará que a vítima aja anotando com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais se achar necessário).

Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor, um médico em quem possa confiar, pois há momentos em que socializar a dor, alivia. Evitar conversar com o agressor sem testemunhas, e se por acaso a conduta persistir, procurar outros meios em que possa colocar o que está acontecendo. Seria bom para a auto-estima da vítima que o autor da violência moral se retrate por escrito, para tanto, pode a vítima exigir por escrito explicações do ato agressor, permanecendo com cópia da carta enviada ao Departamento Pessoal ou ao setor de Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor. De preferência, envie sua carta registrada pelo correio, guardando o recibo.

¹⁷⁸ Ver comentário na Nota nº 91.

¹⁷⁹ Ver comentário na Nota nº 89.

Se as perseguições persistem, Barreto [s.d.] aconselha a vítima a ir procurar outras instâncias fora da empresa, por exemplo:

A Delegacia Regional de Trabalho (Núcleo de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho), ou a Comissão de Direitos Humanos da OAB, Ministério Público (setor de doenças e acidentes do trabalho), Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST ou CEREST), o sindicato da categoria a que pertence e conversar com o médico do trabalho ou, se não existe, com um diretor ou mesmo advogado. Relatar o que vem acontecendo e mostrar suas anotações para que tomem ciência da gravidade dos fatos. Quando for a médico em consequência do adoecimento, peça relatório. Guardar receitas e não esquecer que para as doenças desencadeadas ou agravadas em consequência do assédio moral devem ser emitidas CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho).

Por fim, a médica faz um importante alerta às testemunhas:

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor! (BARRETO, 2001).

O mesmo mal que hoje ataca seu colega pode se reverter contra si. Portanto, ampliar os laços de solidariedade entre os colegas é de grande ajuda para prevenir e evitar esse tipo de violência (GUEDES, 2003, p. 151).

Conclusões

Ao longo da pesquisa, evidenciaram-se as conclusões, entre outras, que a seguir são sinteticamente expostas.

O assédio moral, apesar de ser um fenômeno que sempre existiu nas relações humanas, é um assunto que, sobretudo nas relações de trabalho, somente na última década ganhou destaque nas discussões doutrinárias. Diante de sua importância e relevância nas relações de trabalho, médicos, psicólogos, administradores, profissionais juslaboralistas e sindicatos, em nível mundial, começaram a voltar seus estudos para esse grave fenômeno, demonstrando a preocupação das diversas áreas do conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. No entanto, a discussão sobre o tema ainda é tímida, a despeito da existência do fenômeno em larga escala.

O homem ostenta um direito ao trabalho assegurado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, princípios inscritos também no âmbito nacional como fundamentos da República Federativa do Brasil. No entanto, a conjuntura atual de desvalorização do trabalho humano é marcada pelo estímulo à produção mediante a competitividade. O individualismo exacerbado é valorizado em detrimento do grupo de trabalho. E nesse contexto, o aparecimento do assédio moral encontra substrato fecundo. Práticas de assédio moral são deflagradas através de condutas abusivas que, por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho.

Apesar de a globalização fornecer sinal verde para a ocorrência de assédio moral em nome da competitividade, há que se perceber que a prática do assédio moral só se dá mediante ato de uma ou mais pessoas. Com isso, se está querendo dizer que o assédio moral não é conseqüência da crise econômica atual, resultante de sistemas perversos, é antes a ação de pessoas perversas que tiram proveito desse sistema. Considerar a violência apenas como uma conseqüência da organização do trabalho seria correr o risco de livrar os agentes da responsabilidade.

Especialmente nas relações de trabalho, o assédio moral assume tons dramáticos, por força da hipossuficiência de um dos sujeitos, para quem a possibilidade de perda do posto de trabalho e da subsistência aterroriza, fazendo com que a vítima se submeta aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas de seus próprios colegas de trabalho.

As pessoas relatam situações vividas que poderiam ser classificadas como assédio moral, mas não se dão conta disso; há um desconhecimento geral sobre o assunto. O caminho é a informação. Assédio moral tem que virar assunto cotidiano. Por isso, “é necessário descobrir os caminhos da informação e socializá-la, ter afeto e apoio, conhecer verdadeiramente as causas que nos afetam, submetem e adoecem, visando a uma ação ‘terapêutica’ que as elimine” (BARRETO, 2006, p. 209).

Na linha da informação, ganha importância o conhecimento das fases do processo de assédio moral. É importante saber que o curso do assédio moral muda ao longo do tempo. Não há uma seqüência típica de fatos, mas Hirigoyen (2006, p. 107-138), a partir de seus casos clínicos, observou que o assédio moral se estabelece nos seguintes estágios: a sedução perversa, a comunicação perversa e a violência perversa. Nem sempre essas fases seguem a seqüência indicada, tampouco têm elas a mesma duração. No entanto, a importância da identificação das fases reside em que elas fornecem premissas para a identificação do estágio em que se encontra o processo de assédio moral, sendo possível identificá-lo na fase inicial e tomar medidas que impeçam o seu desenvolvimento.

A doutrina distingue os tipos de assédio moral, em razão da procedência dos ataques, que podem ser de forma horizontal, aquele praticado entre os colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, vertical descendente, praticado pelo superior em face do subordinado ou vertical ascendente, praticado pelo subordinado ou um grupo deles contra um superior. Deste último, embora menos comum, sua perversidade não é menor.

A identificação dos sujeitos envolvidos no assédio moral é de fundamental importância, para efeitos de verificação da responsabilidade. O agressor é descrito como um sujeito perverso, que é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder, sendo que a motivação mais constante é a discriminação, revelando um desvirtuamento de caráter, é um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter, se compraz em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos. Por seu turno, não existe uma categoria de pessoas predestinadas a se tornar vítima de assédio moral.

Embora não exista um perfil psicológico específico para essas pessoas, existem contextos profissionais e situações em que as pessoas correm mais riscos de se tornarem

visadas, a exemplo daquelas pessoas cujas personalidades perturbam por serem diferentes, por resistirem à padronização, tais como as pessoas extremamente honestas, excessivamente éticas ou dinâmicas demais. Em semelhante posição de risco estão aquelas que passam a ser alvo de discriminações em função do sexo, cor da pele, aparência física ou competência. Também aquelas pessoas menos produtivas, aquelas que estão temporariamente fragilizadas, os empregados estáveis e aqueles empregados isolados.

Espectadores são todas aquelas pessoas, colegas, superiores que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam ainda que reflexamente. A empresa assume papel de grande relevância no processo de assédio moral, pois quando ele se instala, é porque a empresa permitiu que chegasse a esse ponto, tanto pelo nível de estresse e má organização reinante na empresa, como também pelas práticas de gestão pouco claras, ou abertamente perversas, que autorizam implicitamente atitudes perversas individuais.

Verificou-se que há uma diversidade de conceitos para o assédio moral nas relações de trabalho, diferindo em seus termos conforme a visão de cada autor. Até porque os métodos para humilhar podem ser tão variados, que uma definição estanque prejudicaria sua reparação no caso concreto. No entanto, ainda que ausente uma metodologia específica, pode-se permitir uma efetiva compreensão do fenômeno a partir dos seguintes elementos comuns às diversas visões acerca do tema: a violação da dignidade do trabalhador, a natureza psicológica, a conduta abusiva, a reiteração, a finalidade de exclusão e a intencionalidade do ato.

A submissão do trabalhador a práticas humilhantes e degradantes que visam atingir sua a moral, sua a integridade física e psíquica no ambiente de trabalho representa violação à própria dignidade do trabalhador. Com efeito, é a dignidade humana o elemento central atingido pelo assédio moral. Foi demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho por violar o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, merece tutela jurídica, pois, quando a pessoa é humilhada, discriminada, perseguida ou desprezada, a dignidade não lhe está sendo garantida. Constatou-se que o processo de assédio moral traduz-se em verdadeira redução da própria personalidade humana, essencial da pessoa humana, já que bloqueia o desenvolvimento do ser humano, causando afronta direta a sua dignidade.

Os direitos de personalidade são, pois, direitos essenciais da pessoa humana. Por meio de tratamento humilhante e degradante, com perseguições perpetradas das formas as mais diversas possíveis, reiteradamente, o assediador busca aniquilar a auto-estima da vítima, atingindo seus direitos de personalidade, como a honra, o bom nome, a intimidade, o pleno desenvolvimento de sua personalidade e liberdade de expressão. A vítima paulatinamente vai

perdendo sua autodeterminação, não tendo mais forças para reagir, levando-a normalmente a se afastar do trabalho.

A natureza psicológica do ato também configura elemento essencial para a caracterização do assédio moral, pois o agressor age de modo a desestabilizar e explorar psicologicamente a vítima através da dominação, desencadeando na vítima sentimentos de humilhação e inferiorização que afetarão sua produtividade no trabalho e atingirão sua autoconfiança e auto-estima.

O requisito reiteração é fundamental para haver a caracterização do assédio moral. A violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar no tempo, ou seja, não é algo esporádico. Não há, segundo a doutrina dominante, limite fixo de duração no tempo. O determinante é que se trate de atitudes não isoladas, não eventuais, não pontuais, que visem a destruição da dignidade psicológica do indivíduo, quer por reprimendas constantes, quer por agressões aparentemente solitárias, mas particularmente humilhantes.

É necessário que haja conduta abusiva, assim considerada aquela que pode trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho, que se manifestem, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos e/ou constrangimentos, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até chegar ao terror com destruição psicológica da vítima. No âmbito das relações de trabalho, o assédio moral se caracteriza ao mesmo tempo como violador dos deveres contratuais de tratamento mútuo com lealdade e dignidade, e violador da regra legal e geral do dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade do outro que, por sua vez, é inerente e implícito a todos os negócios jurídicos, inclusive o do contrato de trabalho.

Tais condutas abusivas pressupõem ato doloso do agente. O ato doloso do agente é componente inescapável do assédio moral, ou seja, há a intenção manifesta de excluir ou discriminar um indivíduo no ambiente de trabalho.

Com efeito, o agressor que submete a vítima por meio de conduta reiterada e irregular de humilhação, constrangimento e/ou hostilidade, com a finalidade de vê-la excluída do ambiente de trabalho, revela forte componente discriminatório, submetendo a vítima à destruição ou redução da igualdade de condições que lhe é devida.

Viu-se que é comum surgirem ocorrências cotidianas que possam se assemelhar com o assédio moral, mas que, no entanto, com ele não se confundem, tais como o estresse, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, as imposições

profissionais e o conflito. Por isso, deve-se ter cautela extrema para a precisa caracterização do instituto, pois tudo que é novo no campo jurídico deve ser tratado com cautela.

Também não é raro haver confusão entre assédio moral e assédio sexual, que em certos aspectos guardam relação, mas se distinguem radicalmente. Enquanto o assédio moral visa a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima.

Verificou-se que, embora inexista legislação federal específica sobre o assédio moral, a questão não deságua na absoluta desproteção ao assediado. A Constituição Federal de 1988 está no vértice do sistema jurídico norteando a interpretação e aplicação de todas as demais normas jurídicas. Além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal de 1988 assegura o meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho, além de proteger a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem e o patrimônio moral e material, com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

A CLT prevê hipóteses de extinção contratual indireta por aquele que sofre a humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Portanto, a prática de assédio moral que envolva qualquer dessas hipóteses, enseja por parte do empregado o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador. A CLT aborda superficialmente a questão do assédio moral, pois cuida tão-somente dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato, não estabelecendo meios satisfativos de compensação ao assediado, nem prevendo medidas preventivas desse mal. O ideal para que houvesse maior visibilidade do problema, é que fosse acrescida nas hipóteses do art. 483 da CLT a previsão do assédio moral, a exemplo do que ocorreu com a inserção na CLT de regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho através do art. 373-A que deu maior enfoque à proteção do trabalho da mulher.

Encontram-se entendimentos de que a Lei nº 9.029/95 possa ser aplicada por analogia às discriminações resultantes da prática do assédio moral.

Há legislações municipais que abordam o problema do assédio moral, destacando-se a do município de São Paulo que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. No âmbito estadual, destaca-se a iniciativa do Estado do Rio de Janeiro, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de

economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público. No âmbito federal, há projetos de leis em tramitação no Congresso Nacional que propõem alterações no Código Penal Brasileiro (PL nº 4.742/2001 e PL nº 5.971/2001), na Lei nº 8.112 que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos (PL nº 4.591/2001) e que propõe a inclusão do assédio moral como ilícito trabalhista (PL nº 2.369/2003). Em que pese essas valiosas iniciativas, a produção de legislações relativas ao fenômeno existente hoje no Brasil é deficiente, na medida em que deixa de fora algumas modalidades de assédio moral. Com isso, acabam gerando mais problemas de visibilidade jurídica.

Na esfera penal, o comportamento ilícito e lesivo do assédio moral pode enquadrar-se em alguma das previsões tipificadas no Código Penal brasileiro, quando a conduta ofender bens jurídicos tutelados por aquele ordenamento jurídico. Destarte, dependendo do método utilizado, a conduta do agressor poderá enquadrar-se no crime de calúnia, injúria, difamação, lesão corporal, constrangimento ilegal, ameaça, seqüestro e cárcere privado, redução análoga à escravo, inviolabilidade do domicílio, nos crimes contra a inviolabilidade da correspondência, incluídas as de comunicações telegráficas, radioelétricas ou telefônicas e de correspondências comercial, nos crimes contra a inviolabilidade dos segredos comum e profissional, periclitacão da vida e da saúde por maus-tratos e em casos extremos, pode o agressor sofrer as punições do homicídio consumado ou tentado ou do induzimento ao suicídio. Demonstrou-se, portanto, que mesmo não havendo punição criminal específica para o assédio moral, a conduta assediante, dependendo da hipótese fática, poderá resultar em sanção restritiva à liberdade do agressor, pois há tipos penais no Código Penal brasileiro para enquadrar as diversas formas possíveis da prática de assédio moral.

Os métodos utilizados pelo agressor são os mais variados possíveis. Seu objetivo é desestabilizar e explorar psicologicamente a vítima através da dominação, por isso emprega meios os mais diversos e variados para dificultar a reação da pessoa perseguida. Uma série de exemplos de comportamentos utilizados durante o processo de assédio moral pelo agressor foram colacionados na pesquisa. Os métodos utilizados para humilhar, vexar, constranger, são tão variados quanto criativos. Não há, entretanto, um estilo específico de agressão, até porque, definir um estilo, implicaria dar visibilidade a atitudes cuja intenção maldosa se deseja dissimular.

Este estudo constatou que o assédio moral no trabalho é essa conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetida e prolongada, expondo a vítima intencionalmente a situações humilhantes e contrangedoras capazes de

causar ofensas a sua integridade psíquica, que causa efeitos danosos ao ambiente de trabalho, cujas conseqüências, portanto, refletem-se na saúde da vítima e da empresa, causando prejuízos a todos os envolvidos nesse nefasto processo.

O assédio moral viola não só o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, como também o preceito constitucional que assegura o ambiente de trabalho saudável. A conduta assediante é capaz de romper com o equilíbrio no ambiente do trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, sendo contrária aos costumes e a boa-fé. O ambiente que se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador estará violando o ambiente do trabalho. O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local.

No ambiente de trabalho, o desenvolvimento do assédio moral é fator desencadeador de danos à saúde dos trabalhadores, causando doenças a partir dessa prática, havendo evidente prejuízo ao ambiente de trabalho. Por isso, o Ministério Público do Trabalho detém a legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores. Destarte, com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais (como a celebração do termo de ajustamento de conduta) o MPT tem atuado e obtido resultados satisfatórios no combate do assédio moral no ambiente de trabalho.

A atuação sindical, em que pese ser ainda tímida, também tem dado passos de destaque para o combate do assédio moral, sendo o *marketing social* ainda a grande arma dos sindicatos para combater essa conduta perversa. Na esfera extrajudicial, as medidas preventivas no âmbito interno da empresa, como a participação de mediadores e os membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes também se revela de importância, pois o assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, podendo ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho, cabendo, assim, às CIPAs a atuação para sua prevenção e combate.

O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. Não se limitam ao aspecto psíquico. Distúrbios psicossomáticos dos mais variados são encontrados em 52% dos casos. A vida familiar e social da vítima são atingidas. O trabalho é a principal

fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que percebe que está perdendo sua identidade social, sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa; a vítima se torna amarga, lamurienta e desagradável. A exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, a pensar em suicídio, como também induzi-la ao homicídio.

Relacionam-se as opiniões de doutrinadores que defendem que, pelas repercussões psicofísicas provocadas na vítima, o assédio moral deve ser visto como uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho. Dentre os sintomas sofridos pela vítima atingida pelo assédio moral, são catalogados danos emocionais, doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, cansaço excessivo, tensão, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, significando sofrimento causado por um tratamento injusto por repetidas vezes, por um período de tempo razoavelmente longo. Tais doenças podem ser enquadradas no elenco de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais do Regulamento da Previdência Social, pois estão relacionadas a agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacionais como problemas relativos ao emprego e ao desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, desacordo com patrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

Constatou-se, assim, que são altos os custos que o Estado paga pelos danos decorrentes da violência moral no trabalho, pois deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao segurado em razão de seu afastamento, seja por auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez para o segurado ou pensão por morte para os dependentes, conforme o caso. E esse custo se reverte em detrimento de toda a sociedade, na medida em que esta, em última instância, é quem custeia a Previdência Social, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais equiparadas aos mesmos.

Verificou-se que as conseqüências do assédio moral no contrato de trabalho podem se revelar pela caracterização da justa causa, da despedida abusiva com a indenização ou a reintegração e da despedida indireta.

A justa causa se caracteriza quando empregado ocupa o papel de agressor em relação a outro colega de igual hierarquia (assédio horizontal) ou, em situação excepcional extrema, em relação ao empregador ou seu superior hierárquico (vertical ascendente), e até mesmo o superior hierárquico que praticar assédio moral contra seus subordinados (vertical

descendente). Em qualquer caso, não há dúvida de que a consequência de tal ato nefasto poderá ser a despedida por justa causa para extinção do contrato de trabalho, com fundamento em uma das justas causas previstas no art. 482, alíneas *b*, *j* ou *k* da CLT, sem prejuízo da responsabilização civil pelos danos morais e patrimoniais decorrentes, inclusive em ação regressiva da empresa, bem como das consequências penais que poderão advir.

Incide na prática de despedida abusiva o empregador ou superior hierárquico que injustamente imputa justa causa à vítima, ou se vale da despedida do empregado sem justa causa, porém, precedida de assédio moral por atos, gestos, condutas humilhantes ou degradantes, a ponto de afetar o psiquismo da vítima, bem como sua honra, boa fama e demais atributos de sua personalidade.

Nesses casos, a reparação não pode se limitar à mera indenização compensatória, deve ser acrescida de um montante capaz de reparar o dano moral sofrido pelo empregado, pois praticada com violação a interesses que transcendem a relação jurídica individual entre empregado e empregador, fundamenta-se em motivo não previsto em lei como capaz de legitimar a cessação contratual por vontade unilateral do empregador. Conduz, portanto, à percepção de indenização para compensação do dano moral e material sofrido pelo empregado em razão do ato ilícito e abusivo praticado pelo empregador, com fundamento nas garantias constitucionais de proteção e respeito à dignidade do trabalhador.

Ademais, com fundamento na lei que veda a prática de atos discriminatórios (Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995), o direito à reintegração do empregado no emprego é garantido, já que, como se verificou, a finalidade maior do agressor é excluir a vítima do ambiente de trabalho, guardando profundos traços discriminatórios, tendo ele o direito de optar entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período do afastamento. A vedação à despedida abusiva constitui proteção da pessoa humana do trabalhador, independentemente da sua prévia condição de estável ou não estável no emprego, portanto, do ato discriminatório, advém o direito à reintegração.

Também pode ser invocada, dependendo do caso em concreto, a Lei 8.213/91, que em seu art. 118 prevê o direito à reintegração ao emprego do empregado acidentado ou portador de doença profissional que é demitido dentro do período de doze meses após a cessação do auxílio-doença. Assim, na hipótese de o assédio moral causar seqüelas incapacitantes para o trabalho, configurará despedida abusiva se for realizada dentro do período de doze meses após cessado o auxílio-doença, e conseqüentemente ensejará nulidade dessa despedida e o respectivo direito à reintegração e a reparação do dano moral, conforme o caso.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 483, prevê hipóteses nas quais o empregado pode exercer seu direito de resistência, através da despedida indireta e pleitear a indenização tal como acontece quando despedido injustamente. Destarte, se um fato encontra-se nesse elenco de faltas do empregador, o empregado poderá tomar a iniciativa de denunciar o contrato, com justa causa, pois o empregador cometeu uma violação legal ou contratual, impondo ao empregador a condenação em aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais e indenização compensatória de 40% sobre o FGTS.

Para a empresa, as conseqüências são sentidas na queda da produtividade, no absenteísmo, na rotatividade da mão-de-obra, maculando a imagem da empresa e comprometendo a atividade empresarial, além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregados e prepostos.

Além disso, a empresa que permite que o assédio moral se instale no ambiente de trabalho está desviando-se da função social estampada na Constituição Federal de 1988, cujos preceitos fundamentais a empresa tem o dever de respeitar, vislumbrando a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho. O empregador que desrespeita e não valoriza o desempenho das atividades do empregado, com atitudes violentas ou ardis, deixa de cumprir a finalidade do Estado por desrespeito às garantias fundamentais, sobretudo da dignidade do trabalhador, violando o princípio da função social do contrato de trabalho.

Enquanto a empresa não agir na prevenção e combate desse mal, inclusive por ser esta uma prerrogativa do seu poder de direção, ela sempre será a mais prejudicada, pois claro está que as conseqüências sobre a empresa comprometem a atividade empresarial. Assim, o interesse primordial no combate do assédio moral é do próprio empregador.

Verificou-se que a conduta consubstanciada em assédio moral no trabalho ocasiona forte abalo moral, de ordem psíquico-emocional, ofendendo, por conseguinte, o direito de personalidade da vítima, máxime a sua honra e intimidade, imagem e vida privada, além de implicar discriminação negativa e odiosa da vítima, e degradar o ambiente de trabalho.

Assim, o dano psíquico-emocional se configura em razão de ato malicioso e doloso do agente, ou seja, tal conduta enseja a presença dos três elementos da responsabilidade civil: o ato ilícito (ato malicioso e doloso do agente), o dano (prejuízo psíquico-emocional) e o nexo causal, requisitos essenciais para efeitos de indenização dos danos morais e materiais daí advindos, nos termos do art. 927 do CC/2002. Concluiu-se que quando o agressor for a própria pessoa do empregador, ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos ao empregado. Uma vez presentes os elementos dano, ato ilícito e nexo causal,

aplica-se a regra da responsabilidade civil subjetiva, devendo-se perquirir o elemento culpa para a responsabilização do empregado pelos danos ao empregado, decorrentes do assédio moral por aquele praticado.

De outra banda, sendo o agressor um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima, ou ainda um empregado de igual hierarquia, no exercício do trabalho que lhe competir, ou em razão dele, deixa de ser hipótese de responsabilidade civil subjetiva com presunção de culpa para transformar-se em responsabilidade civil objetiva, para haver uma mais ampla ressarcibilidade da vítima. Para que tal regra não estimule conluíus entre o empregado e a vítima, com o intuito de lesionar o empregador, Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 1085) defende que ao empregador condenado objetivamente por ato do empregado, caberá reaver o que pagou, em ação regressiva em face do empregado assediante, nos termos do art. 934 do CC/2002, interpretado em consonância com o § 1º do art. 462 da CLT.

Para fins previdenciários, referiu-se que, uma vez caracterizado assédio moral como acidente de trabalho, a responsabilidade do empregador deve ser analisada ainda sob outro prisma. A par da reparação previdenciária a que tem direito o trabalhador acidentado, pode ele postular, imputando dolo ou culpa ao empregador, que este lhe pague um *plus* em relação àquilo que receber como compensação acidentária, com fulcro no art. 7º, inc. XXVIII da CF/88.

O efeito jurídico mais importante do assédio moral é a possibilidade de gerar a reparação de danos materiais pelos gravames de ordem econômica, tais como perda do emprego, despesas com tratamentos médico e psicológico, e danos morais por violação à honra, à boa fama, à auto-estima e à saúde psíquica e física da vítima. Qualquer violação à dignidade pessoal lesiona a honra, constitui dano moral e é por isso indenizável, de natureza sancionadora, para reprimir o ato praticado pelo ofensor, sendo um ressarcimento do prejuízo moral uma espécie de compensação. A reparação financeira dos danos morais assume um papel de grande valia para o Direito do Trabalho, pois representa uma espécie de bálsamo profilático às lesões que afetam os direitos personalíssimos do trabalhador. Na hipótese de assédio moral, a violação de direitos personalíssimos do trabalhador é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele.

Constatou-se que, ao socorrer-se do Judiciário, a vítima de assédio moral não deve munir-se de meras alegações destituídas do mínimo conteúdo probatório capaz de emoldurar suas postulações, sob pena de ser rechaçada sua pretensão, além de contribuir para o enfraquecimento do fenômeno, caindo no descrédito perante os julgadores. Assim, a vítima

deve preparar-se para a contenda judicial, guardando cartas, memorandos, bilhetes atestando a conduta ilícita e anote as humilhações sofridas, dia, hora e local onde ocorreram, o nome do agressor e dos colegas que testemunharam, dentre outras ações idôneas.

Por último, são apresentadas medidas de prevenção capazes de amenizar e erradicar o problema. Uma delas é transformar a ignorância dos métodos de prevenção em conhecimento. A ignorância aumenta o custo mental ou psíquico do trabalho. Por isso, a prevenção assume grande importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

O empregador deve exercer a atividade de fiscalização diretamente, pois implica atuação mais efetiva na própria relação de direito material. Sendo o assédio moral fator que compromete a atividade empresarial, afetando a produção, os custos, vendas, despesas, etc., o interesse primordial no seu combate é do empregador. Isso pode ser operacionalizado através de um regulamento nas empresas, definindo-se o que é assédio moral, vedando-se sua prática e criando procedimento de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes ao assunto, mediante tratamento sério da questão frente ao caso em concreto, com a preservação da vítima, do agressor e das testemunhas, mas com conseqüências severas, para servir de referência a todos na empresa. Além disso, com previsão de atendimento especializado das vítimas e inclusão da matéria em negociação coletiva.

Além disso, é necessário fortalecer as vítimas de assédio moral, com terapias de apoio ou outras práticas alternativas que proporcionem a essas pessoas humilhadas uma melhora em sua auto-estima e o resgate de sua autoconfiança. Aliado a ações individuais, é necessário também ações coletivas, no sentido de estender a essas pessoas laços de afeto, solidariedade do colega de trabalho, que possibilitará resistir, dar visibilidade social e resgatar a dignidade.

É certo que empresas desorganizadas nem sempre conseguem identificar os problemas interpessoais de seu quadro social, ignorando, por vezes, que alguns superiores hierárquicos agem com perversão com seus subordinados, desencadeando prejuízos à própria empresa. Por isso, o papel que a empresa exerce é de fundamental importância, pois é ela que dará as diretrizes que irão reger o comportamento daqueles que compõem sua estrutura organizacional. Para tanto, Paulo Peli e Paulo Teixeira (2006, p. 188) propõem que as empresas disseminem e apliquem um Programa de Responsabilidade Comportamental dando

ampla divulgação e apoio ao mesmo, revestindo-o de capacidade para tornar a prática de assédio moral em algo tão abominável a ponto de ser coletivamente repudiado.

Destacou-se o questionamento de Silva (2005a, p. 200) acerca da suficiência da estruturação de um Código de Ética para consagrar o espírito ético em relação ao assédio moral. A adoção de um Código de Ética que estabeleça ações preventivas e repressivas contra o assédio moral no ambiente de trabalho é importante para a empresa, mas de nada adianta se for imposto pela empresa, pois pela imposição, não estará sintonizado com os valores de cada um de seus integrantes. Havendo indivíduos com deformação de caráter, os regramentos contidos no código de ética serão, por si sós, insuficientes para detê-los. Ademais, sabe-se que muitas vezes o código de ética funciona como mera fachada, não sendo a exteriorização do pensamento dos dirigentes da organização, mas sim um instrumento para que a empresa seja considerada integrada aos valores éticos exigidos pelo mercado ou pelo meio público, passar uma imagem de *boa cidadã corporativa*.

O mecanismo de prevenção e atenuação interna do processo de assédio moral no ambiente de trabalho pode contar também com a atuação dos membros das CIPAs. A prevenção externa através dos sindicatos também se destaca como de grande importância para o combate do assédio moral. A atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido acentuada no combate do assédio moral no ambiente de trabalho, com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais, tem obtido resultados satisfatórios.

Leis já foram promulgadas demonstrando os primeiros passos para pôr fim a essa chaga social, Porém, a letra da lei ficará fria e sem sentido se não houver conscientização e respeito.

Constatou-se que a prevenção passa também pelo aspecto individual da vítima, elencando-se várias medidas que a vítima deve tomar para combater a ação do agressor.

Por fim, as testemunhas também devem agir, sair da posição de espectadores e denunciar, ser solidário com seu colega, pois o mesmo mal que hoje ataca o colega, pode se reverter contra si. Portanto, ampliar os laços de solidariedade entre os colegas é de grande ajuda para prevenir e evitar esse tipo de violência.

Essas foram as contribuições que esta pesquisa alcança, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, pelo contrário, com o objetivo de fomentar o debate, aguçar a sensibilidade da comunidade científica para manter acesa a discussão no mundo jurídico.

Referências

- AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litúgio judicial trabalhista no Estado da Bahia. **Dissertação** de Mestrado. Salvador: UNIFACS, defesa em 16 de outubro de 2003. Disponível em: http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php. Acesso em 10 maio 2007.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 7, p. 819-827. jul. 2004.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira (Org.). **Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!** [S.l.]: Abelhawebe, 2001. Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/>.
- _____. **É necessário romper o pacto do silêncio que banaliza a violência moral**. [s.d.]. Disponível em www.sintrajud.org.br/assedio2.htm.
- _____. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. *Síntese Trabalhista*. Porto Alegre: Síntese, v. 16, n. 184, p. 136-151, out. 2004.
- _____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, v. 1, São Paulo: Saraiva, 1998.
- BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2003.
- BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo**: Ulrich Bech conversa com Johannes Wilms. Trad. Luiz Antonio Oliveira de Araújo, São Paulo: UNEPS, 2003.
- BÍBLIA. Português. BÍBLIA SAGRADA. Trad. Centro Bíblico Católico de São Paulo. São Paulo: Editora Ave Maria, 1958.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 5.ed. 2001.
- BRASIL. Conselho Federal de Medicina. Resolução nº 1.488, de 06/03/1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. **Diário Oficial da União** 06 mar. 1998, Seção I, pg.150. http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm. Acesso em 08 jan. 2008.
- BRASIL. **Constituição Federal, Código Penal, Código de Processo Penal**. Org. Luiz Flavio Gomes. 8.ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.
- BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. MARTINS, Sérgio Pinto. **Constituição, CLT: legislação previdenciária e legislação complementar**. São Paulo: Atlas, 2007.
- BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT

sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 10 nov. 2006.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. MARTINS, Sérgio Pinto. **Constituição, CLT: legislação previdenciária e legislação complementar**. São Paulo: Atlas, 2007.

BRASIL. Lei 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm. Acesso em 05 ago. 2007.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1963. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. **Diário Oficial da União** de 26 julh. 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** de 14 maio 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da previdência Social e dá outras providências. MARTINS, Sérgio Pinto. **Constituição, CLT: legislação previdenciária e legislação complementar**. São Paulo: Atlas, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa nº 25, de 20 de dezembro de 2001. Baixa instruções para a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar n.º 110, de 29 de junho de 2001. **Diário Oficial da União nº 245** 27 de dezembro de 2001, Seção 1, páginas 255 a 258. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2001/in_20011220_25.asp.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5). **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp. Acesso em 07 jan. 2008.

BRASIL. **Novo Código Civil brasileiro**: Lei 10.460, de 10 de Janeiro de 2002: estudo comparativo com o Código Civil de 1916, Constituição Federal, legislação codificada e extravagante. Org. Giselle de Melo Braga Tapai. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2.369/2003. Data de apresentação 28 out. 2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposicoes>. Acesso em 08 ago. 2007.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.591/2001. Data de apresentação 03 maio 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposicoes>. Acesso em 08 ago. 2007.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.742/2001. Data de apresentação 23 maio 2001. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Diário da Câmara dos Deputados nº 24176**. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposicoes>. Acesso em 08 ago. 2007.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5.971/2001. Data de apresentação 13 dez. 2001. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. **Diário da Câmara dos Deputados nº 11668**. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposicoes>. Acesso em 08 ago. 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341. É presumida a culpa do patrão ou

comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Data de Aprovação: Sessão Plenária de 13/12/1963. Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. **Edição: Imprensa Nacional, 1964**, p. 149.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Processo nº 01711-2001-111-15-00-0 Recurso Ordinário (20534/2002-RO-2). Recorrente: C.S. Ltda. Recorrido: L.L.A. Relatora: Mariane Khayat F. do Nascimento. 21 mar. 2003.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. Processo nº 01179.2004.007.17.00.6 Recurso Ordinário. Recorrentes: B.S.A. e J.C.S. Recorrido: Os mesmos. Relator: Claudio Armando Couce de Menezes. 13 set. 2007. **Diário Oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**, 28 nov. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 19ª Região. Tribunal Pleno. Processo nº 00662-2005-007-19-00-3 Recurso Ordinário. Recorrente: E.A.I.S. Ltda. Recorrido: S.R.A.L. Relator José Abílio Neves Sousa. 25 jul. 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 19ª Região. Tribunal Pleno. Processo nº 00247-2003-001-19-00-0 – Recurso Ordinário. Recorrente: C.S.M.H.M. Ltda. Recorrido: A.S.C. Relatora: Helena e Mello. 09 set. 2004. **Diário Oficial do Estado de Alagoas** 24 set. 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 21ª Região. Processo nº 01034-2005-001-21-00-6 Recurso Ordinário. Recorrente: C.B.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relatora: Joseane Dantas dos Santos. **Diário da Justiça do Estado do Rio Grande do Norte n. 11.289**. 22 ago. 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 11ª Turma. Processo nº 00030-2006-047-02-00 Recurso Ordinário. Recorrente: P.I.C.P. Recorrido: G.F.N. Relator Eduardo de Azevedo Silva. 06 fev. 2007. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, 06 mar. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 01531-2001-464-02-00 Recurso Ordinário. Recorrente: Remaza Sociedade de Empreendimentos e Ad. Recorrido: Marizeti Brandoli de Matos. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 10 maio 2005. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**. 20 maio 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 01346-2003-041-02-00 Recurso Ordinário. Recorrente: B.S.A. Recorrido: C.B.S. Relatora: Vilma Mazzei Capatto. 30 maio 2006. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, 09 jun. 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 4ª Turma. Processo nº 49812.2002.902.02.00-9 Recurso Ordinário. AC. 20030460780. Recorrente: C.I.M.Ltda. Recorrido: A.L.P. Rel.: Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto. 02 set. 2003, **Diário Oficial do Estado** 12 set. 2003.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 6ª Turma. Processo nº 01117-2002-032-02-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.B.T. Recorrido: D.E. e T. S/A. Relator: Juiz Valdir Florindo. 17 fev. 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 2ª Turma. Processo nº 7126/01 Recurso Ordinário. Recorrente: P.A.F. Recorridos: P.O. Ltda e H.G.J. Relatora: Alice Monteiro de Barros. **Diário da Justiça - Minas Gerais**. 18 jul. 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 2ª Turma. Processo nº 00192-2006-047-03-00-5 Recurso Ordinário. Recorrente: Albano Gomes Da Silva; Recorrido: Lojas Colombo SA. - Comércio de Utilidades Domésticas. Relator: Emerson José Alves Lage. **Diário da Justiça – Minas Gerais** 06 set. 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 3ª Turma. Processo nº 00047-2007-112-03-00-0 Recurso Ordinário. Recorrente: T.N. S.A. Recorrido: E.A.F. Relator: Milton Vasques Thibau de Almeida. 23 maio 2007. **Diário da Justiça - Minas Gerais** 02 jun. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 3ª Turma. Processo nº 01266-2006-005-

03-00-9 - Recurso Ordinário. Recorrentes: N.L.R.; EG.T. Ltda. Recorridos: os mesmos. Relator: Irapuan de Oliveira Teixeira Lyra. Data de Publicação: 15 set. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 8ª Turma. Processo nº 00258-2007-024-03-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: P.S.V. Ltda. Recorrido: R.S.C. Relatora Maria Cecília Alves Pinto. 20 jun. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 8ª Turma. Processo nº 01087-2006-020-03-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.J.C.V. Ltda. Recorrido: R.V.E.B.O. Relatora: Clube de Freitas Pereira. 16 maio 2007. **Diário da Justiça - Minas Gerais**. 26 maio 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. 2ª Turma. Processo nº 00007.821/96-4 Recurso Ordinário. Recorrentes: I.M.L. e J.C.X.D. Recorridos: os mesmos. Relatora: Juíza Jane Alice de Azevedo Machado. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul** 10 maio 1999.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. 3ª Turma. Processo nº 00397-2005-403-04-00-2 Recurso Ordinário. Recorrente: F.I. LTDA. Recorrido: S.I.D. Relatora: Maria Helena Mallmann. 17 jan. 2007. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul - Justiça** 29 jan. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. 2ª Turma. Acórdão nº 28135/07. Processo nº 01164-2006-029-05-00-2 – Recurso Ordinário. Recorrente: R.M.N. Recorrida: B.H.C.M. Ltda. Relator: Cláudio Brandão. **Diário da Justiça** 02 out. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. 6ª Turma. Processo nº 00358-2006-193-05-00-1- Recurso Ordinário (Acórdão nº 2509/07). Recorrente: C.C.M.A. Ltda. Recorrido: J.H.S.J. Relator(a): Juíza Convocada Suzana Maria Inácio Gomes. **Diário da Justiça** 27 fev. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, 1ª Turma. Processo nº 02536-2005-562-09-00-0 Recurso Ordinário. ACO-05222-2007. Recorrente(s): C.A.C.P. Ltda., R.P.S. - Recurso Adesivo. Recorrido(s): Os mesmos. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. **Diário da Justiça - Paraná** em 02 mar. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. 14267-2001-007-09-00-9 Recurso Ordinário. ACO-05751-2005. Recorrente: E.C.S. Recorrido: C.D.C. Relator: Marlene T. Fuverki Sugumatsu. **Diário da Justiça – Paraná** 08 mar. 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. 2ª Turma. Processo nº 00454-2005-653-09-00-9. Acórdão nº 33865-2007. Recurso Ordinário. Recorrentes: U.B.B. S.A., P.G.P. Recorridos: os mesmos. Relator: Paulo Ricardo Pozzolo. **Diário da Justiça - Paraná** 16 nov. 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. 4ª Turma. Processo nº 18056-2004-006-09-00-1. Acórdão nº 11077-2007. Recurso Ordinário. Recorrentes: S.E.T. Ltda., E.F. Recorridos: os mesmos. Relator: Luiz Celso Napp. **Diário da Justiça - Paraná** 04 maio 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. Processo nº 06689-2001-652-09-00-4-ACO-10113-2004. Recorrente: M.J.Z. Recorrido(s): A.V.; B.V.B. S.A. e V.B.V. Ltda. Relator: Marlene T. Fuverki Sugumatsu. **Diário da Justiça - Paraná** em 28 maio 2004.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho 3ª Turma. Processo nº TST-RR-649.939/2000.7. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula. 03 nov. 2003. **Diário da Justiça** 26 nov. 2004.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. AIRR nº 2534/2005-562-09-40. Agravante: C.A.C.P. Ltda.; Agravado: A.F.P. Ministro-Relator: Ives Gandra Martins Filho. **Diário da Justiça** 07 dez. 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. DC nº 105137-2003-000-00-00. Suscitante: BRB. Suscitados: Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília - SEEB. Relator: Ministro Gelson de Azevedo. 13 nov. 2003. **Diário da Justiça** 06 fev. 2004.

BRASILIANO, Cristina Ribeiro. Assédio moral no trabalho: nexos para doenças profissionais.

Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 28, a. XIV, Brasília: LTr, set. 2004, p. 117-121. Disponível em http://www.anpt.org.br/biblio/publ/rev_mpt/download/revista_28.pdf. Acesso em 06 jan. 2007.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO, Weliton Sousa. **Despedida arbitrária no texto constitucional de 1988**. Curitiba: Juruá, 1998.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Editpra Jurídica Universitária, 1972.

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. O direito do trabalho e o assédio moral. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr. 2005. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>. Acesso em 01 nov. 2006.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Trabalho: do hoje para o amanhã**. São Paulo: LTr, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, a. 22, n. 262, p. 24-33, out. 2005.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Córtecx-Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. 2.ed. rev. atual. reelaborada. São Paulo: LTr, 1999.

_____. Proteção contra a discriminação na relação de emprego. In: VIANNA, Marcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação: estudos**. São Paulo: LTr, 2000.

EGE, Harald. Mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro. **Proteo**. nº 2000-2. Disponível em: http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=85. Acesso em 15 out. 2007.

ENGEL, Ricardo José. **O jus variand no contrato individual de trabalho: estudo teórico-crítico em face dos princípios gerais do direito aplicáveis ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: frenta à doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTr, 2006.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2002.

FERREIRA Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Russell, 2004.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. *Revista LTr*, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

FONSECA, Fonseca. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais na relação de emprego: algumas propostas metodológicas para a incidência das normas constitucionais na esfera juslaboral. **Revista TST**, ano 71, n.3, set. a dez. 2005, p. 57.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 10.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003b. Disponível em: <http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>. Acesso em 02 fev. 2008.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v.22, n.2, Brasília. maio/ago 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008. Acesso em 13 ago. 2007.

HELOANI, José Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**. versão on-line, v.3, n.1, São Paulo jan./jun. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>. Acesso em 13 ago 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HOBBSAWN, Eric J. **A era das revoluções: Europa 1789-1848**. 12. ed. Trad. de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. **The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing**, 2000. Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 01 nov. 2006.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTr, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 2.ed. v. 1-2, São Paulo: Ed. Da Universidade de São Paulo, 1980.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. a. VI. Brasília: LTr, set. 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007b.

_____. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007a.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MENDES, René (Org.). **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, a. 21, n. 242, p. 7-21, fev. 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

MORAES, Antonio Carlos Flores de. In. MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O princípio da solidariedade. In: PEIXOTO, Manoel Messias (Org.). **Os princípios da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

MUNIZ, Cátia. Ignorância corporativa. **Revista Exame Você S.A.**, ed. 101, nov. 2006, p. 44-45.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20.ed. rev. a atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

_____. O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 8, a. 66, p. 905, 2002.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. Assédio Sexual: questões conceituais. **Revistas Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. São Paulo: Magister. Artigos Extras. [s.d.].

_____. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PAPA IOANNES PAULUS II. **Laborem Exercens**. 1981. Disponível em <http://www.vatican.va/edocs/POR0068/INDEX.HTM>. Acesso em 01 set. 2007.

PAPA LEÃO XIII. **Rerum Novarum**. 1891. Disponível em http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html. Acesso em 01 set. 2007.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral: um manual de sobrevivência**. Campinas SP: Russell, 2001.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assedio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 2.ed. São Paulo: Forense, 1990.

PINHO, Judicael Sudário de. **Da impossibilidade jurídica de livre despedimento de empregados nas empresas estatais na vigência da Constituição Federal de 1988**. [s.d.]. Disponível em: <http://www.geocities.com/imagice/doc0411.htm>. Acesso em 29 jan. 2008.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. **El mobbing como modelo social: juguemos al rival más débil**. 2004. Disponível em: <http://acoso-moral.iespana.es/dos.htm>. Acesso em 23 out. 2007.

_____. Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. **Revista AEDIPE**, n. 14. Junio 2001. Disponível em: <http://acoso-moral.iespana.es/dos.htm>. Acesso em 23 out. 2007.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2001.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1996.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo

ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. **Republicada no Diário Oficial p. II**, de 27 ago. 2002. Disponível em: <http://www.alerj.rj.gov.br/processo2.htm>. Acesso em 03 ago. 2007.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SÃO PAULO. Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/forpgs/showinglaw.pl>. Acesso em 03 ago. 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2.ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005. Disponível em http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ri/ri/Pdf/pdf_167/R167-03.pdf. Acesso em 02 jan. 2008.

_____. Constituição e Assédio Sexual. In: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (Org.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005a.

_____. Assédio moral: a importância da prova. **Jus Navigandi**, Teresina. A. 9, n. 775, 17 ago. 2005b. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7106>. Acesso em 08 nov. 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 28.ed. rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Marco Aurélio Lopes Ferreira da. Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional. 2007. 183 p. **Dissertação** do curso de mestrado em direito da Faculdade de Direito de Campos, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Dissertacoes/Integra/MarcoAurelioLopes.pdf>. Acesso em 03 jan. 2008.

SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 69, n. 11, nov. 2005.

SINTECT/RS - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Postais, Telegráficas e Similares do Estado do Rio Grande do Sul. **Cartilha Assédio Moral e Assédio Sexual**. Porto Alegre: SINTECT/RS, gestão 2007/2010.

STEINMETZ, Wilson Antonio. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____. **Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; et alli. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. atual., v.1., São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. ampl. e atual., Rio de

Janeiro: Renovar, 2004.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: responsabilidade civil. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WAGNER, José Luiz (Org.). **Cartilha informativa sobre o assédio moral no mundo trabalho**. Porto Alegre: SINDISERF, gestão 2003/2006.

ANEXO A

Repercussões da humilhação na saúde, segundo o sexo

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: PUCSP, 2006, p. 237.