



UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

IZABEL GODOY DO ESPÍRITO SANTO

**AS TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
E O ASSÉDIO MORAL**

São Paulo

2009

Espírito Santo, Izabel Godoy do
E77t As transformações na organização do trabalho e o assédio moral /
Izabel Godoy do Espírito Santo. – São Paulo, 2009.
156 f.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) –
Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2009.

Orientador: Patrícia Tuma Martins Bertolin

Bibliografia: p.112-119

1. Assédio Moral. 2. Transformações na Organização do Trabalho. 3. Dignidade da Pessoa Humana. I. Autor. II. Título.

CDD 342.6

IZABEL GODOY DO ESPÍRITO SANTO

**AS TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
E O ASSÉDIO MORAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito Político e Econômico.

Orientadora: Prof^a Dr^a Patrícia Tuma Martins Bertolin

São Paulo

2009

IZABEL GODOY DO ESPÍRITO SANTO

AS TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
E O ASSÉDIO MORAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito Político e Econômico.

Aprovada em

BANCA EXAMINADORA

Profª Drª Patrícia Tuma Martins Bertolin – Orientadora
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Hécio Ribeiro
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Profª Drª Sonia Mascaro Nascimento

AGRADECIMENTOS

A minha avó **Vera**, que, na fase de conclusão deste trabalho, se despediu, mas não sem antes nos deixar sua lição de fé em Deus, e o exemplo de uma linda existência, em seus 101 **lúcidos** anos de vida.

Ao **meu pai**, que apesar de sua curta história de vida nos deixou seu precioso legado de caráter, moral, amor e perseverança, valores tão raros nos dias de hoje.

A **minha mãe**, que soube dar continuidade ao legado de meu pai e que, de maneira admirável e abnegada, nos dedicou muito mais do que a vida lhe ofertou.

Aos **meus irmãos Leopoldo e Reinaldo**, pelo orgulho infindo que sinto de deles, e aos pequenos **Beatriz e Francisco**, simplesmente pelo fato de existirem.

A minha querida professora e orientadora **Dr^a Patrícia Tuma Martins Bertolin**, a minha profunda gratidão e o reconhecimento de que, sem a especial preocupação e ajuda a mim dedicada, eu não teria conseguido concluir este trabalho.

A minha grande **amiga Maria Luiza**, que em suas sábias reflexões soube iluminar as grandes e difíceis decisões de minha vida.

Aos meus adorados amigos **Mary, Andréa, Enrico, Izabel Marlete, Cristina, Lígia, Margarete e Valdemar Junior**, que me ajudaram com suas traduções, pesquisas e com seu estímulo.

Ao meu marido **Hamilton**, pelo seu amor incondicional, pelo incentivo e, acima de tudo, por conseguir o feito de se realizar em minhas conquistas.

RESUMO

O presente texto tem como objeto de estudo o assédio moral na relação de emprego no Brasil do século XXI e o resgate da dignidade da pessoa humana inserida na conjuntura comprometida do mundo do trabalho.

Apresenta a proposta de aprofundar a contextualização socioeconômica das transformações do mundo do trabalho como manifestação do fenômeno do poder diretivo e fazer uma reflexão sobre os desvios exteriorizados pelas condutas do assédio em colisão com a dignidade da pessoa humana.

O estudo visa apresentar um panorama do assédio moral e suas repercussões no âmbito da dignidade do trabalhador, como estímulo à reflexão tendente a elucidar quais são as dimensões propiciadoras das condutas assediosas no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; Transformações no mundo do trabalho; Dignidade humana.

ABSTRACT

This text has the purpose of studying mobbing activities in the relation of employment in Brazil of the 21st Century and the dignity rescue of human person inserted in the affected situation of his workplace.

It shows the proposal of deepening the socio-economic contextualization of workplace transformations, as demonstration of directive power phenomenon and a reflection about deviations shown by mobbing behavior against human dignity.

The study aims at showing the scenario that mobbing and its repercussions provide in the worker's dignity scope as a motivation to a tending reflection as well as evidencing the dimensions that favor mobbing conducts in the work environment.

Keywords: Mobbing; Workplace Transformations; Dignity of Human Person.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. SOCIEDADE DO TRABALHO	12
1.1 Reestruturação produtiva do capital	12
1.2 Mudanças nas formas de organização do trabalho	16
1.3 Desestruturação dos sindicatos	18
1.4 Enfraquecimento da força de trabalho	20
1.5 Novo caráter do trabalho	22
2. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR	27
2.1 Abuso do poder diretivo	30
2.2 Garantias do trabalho na Constituição brasileira de 1988	33
2.3 Da dignidade da pessoa humana	35
3. ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DO TRABALHO.....	38
3.1 Conceito e classificação	39
3.2 Denominações no direito estrangeiro	49
3.3 Distinção entre assédio moral e dano moral	51
3.4 Distinção entre assédio moral, assédio sexual e outras figuras	52
3.5 Efeitos do assédio moral	59
3.6 Contexto organizacional do assédio moral	64
3.7 Assédio moral coletivo	67
4. NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL	69

5. LEGISLAÇÃO	73
5.1 Legislação nacional	73
5.2 A normativa internacional sobre a matéria	79
5.3 O papel da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde no combate ao assédio moral	87
6. RESPONSABILIDADE CIVIL	89
7. DO ÔNUS DA PROVA NA QUESTÃO DO ASSÉDIO MORAL	93
8. MEDIDAS DE PREVENÇÃO	103
9. O PAPEL DO TRABALHADOR E AS PROJEÇÕES DE DESEMPREGO	108
<u>CONCLUSÃO</u>	<u>111</u>
REFERÊNCIAS	114
<u>ANEXO I</u>	
Entrevista com a Dr ^a Margarida Barreto - Médica do Trabalho	I
<u>ANEXO II</u>	
Projetos de Leis	XIII
<u>ANEXO III</u>	
Presidente da ANAMATRA discute assédio moral em audiência pública [notícia de 16 de junho de 2009 veiculada pela ANAMATRA]	XXXVI

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem por objeto o estudo das mudanças ocorridas na forma de organização do trabalho em decorrência, sobretudo, do advento do neoliberalismo e da reestruturação produtiva da era de acumulação flexível, bem como examinar como tal conjuntura propiciou a prática mais frequente do assédio moral na relação do trabalho.

Objetiva-se, com esta pesquisa, propor uma reflexão a respeito de como a classe trabalhadora enfraqueceu-se e sofreu mudanças importantes com o advento do neoliberalismo, com a globalização, com a crise sindical, com o desemprego estrutural e finalmente com a inevitável precarização do trabalho, principalmente a partir da década de 1980.

Tratar-se-á da relação de trabalho abrangendo toda a relação jurídica que tenha por objeto a prestação de serviços, incluindo, por exemplo, a discussão no âmbito do serviço público, em que é encontrada a maioria das legislações regionais específicas, no Brasil.

Feita esta análise, buscar-se-á estudar o modo como a subordinação jurídica e a dependência econômica da relação do trabalho estão diretamente ligadas à dignidade do trabalhador, vez que as novas formas de organização e gestão estabelecidas pelas empresas, altamente focadas em produtividade e competitividade, podem afetar as relações de poder, estabelecidas muitas vezes mediante abuso do poder diretivo.

Neste contexto, objetiva-se compreender os direitos sociais, e, especificamente, o Direito do Trabalho, dispostos na Constituição Federal, como um valor protegido e, sobretudo, a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.

Uma vez examinado o cenário acima, serão estudados os conceitos de assédio moral, o tratamento legal recebido no Brasil e no mundo, as suas consequências, medidas preventivas já aplicadas em termos mundiais, projetos de lei a respeito da responsabilidade das empresas mediante a ocorrência do assédio, e como, não obstante todos os estudos existentes, debates promovidos pelas instituições de classes para se compreender e tentar minimizar os efeitos do assédio, ele é um fenômeno que continua crescendo e afetando o mundo do trabalho.

Para a elaboração desta dissertação, adotou-se o método científico dedutivo-argumentativo, por meio de pesquisa bibliográfica nacional e estrangeira, entrevista, pesquisa na *Internet* e pesquisas nas bibliotecas da Universidade Presbiteriana Mackenzie, do Ministério Público do Trabalho e do Sindicato dos Bancários de São Paulo.

1. SOCIEDADE DO TRABALHO

1.1 Reestruturação produtiva do capital

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações nas últimas décadas, sobretudo após o advento do neoliberalismo e da reestruturação produtiva¹ da era de acumulação flexível².

Em um contexto de *déficits* públicos, balanças comerciais negativas e inflações, após a crise do petróleo de 1973, e da impossibilidade de manutenção dos pesados investimentos que haviam realizado depois da II Guerra Mundial, com intuito precípua da preservação da ordem política e econômica, os Estados deixaram as empresas privadas livres para investirem como quisessem, e assim, houve uma redução da sua ação na economia, manifesta, principalmente, pela desregulamentação e privatização de inúmeras atividades econômicas antes controladas por eles. A essa política econômica praticada pelos Estados se convencionou chamar de Neoliberalismo.

¹ Sobre a reestruturação produtiva no Brasil, Inaiá Maria Moreira de Carvalho elucidou: com a abertura econômica, várias cadeias industriais mostraram-se incapazes de acompanhar os padrões e as normas internacionais de produção, e foram praticamente destruídas. Outros segmentos procuraram manter sua competitividade através de uma reengenharia, de um processo de terceirização e de outras medidas que implicaram a eliminação ou a precarização de muitos postos de trabalho. CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de. *Brasil: reestruturação produtiva e condições sociais*. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/brasil/crh/inaia.doc>>. Acesso em: 09 mar. 2009.

² Acumulação flexível - expressão usada por David Harvey, demarca um confronto direto com a rigidez do fordismo. "(...) ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos e serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional" (...). HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara e Maria Stela Gonçalves. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008, p. 140.

Ricardo Antunes³ elucida que a acumulação flexível emergiu com o toyotismo⁴, após o referido quadro recessivo de 1973, que deu início à transição do processo de acumulação de capital. Não obstante remodelar os setores de produção, criou novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, propiciou inovações comerciais, tecnológicas e organizacionais que geraram excedentes de força de trabalho e, conseqüentemente, uma maior intensificação da exploração do trabalho, solapando, assim, as formas de trabalho organizado.

Para o autor⁵, a crise experimentada pelo capital trouxe, entre tantos resultados nefastos, o crescimento sem precedentes do desemprego estrutural, aquele em que a vaga do trabalhador é substituída por máquinas ou processos produtivos mais modernos⁶, e que atingiu o mundo em escala global, assim como afetou a classe trabalhadora tornando-a mais heterogênea, fragmentada e complexificada⁷.

³ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007, p. 29.

⁴ Ricardo Antunes elucida que o toyotismo, como uma forma de organização do trabalho, surgiu a partir da fábrica Toyota, no Japão, e sua expressão se dá pelo Ocidente capitalista, tanto nos países de capitalismo avançado quanto naqueles que se encontram subordinados. Suas características básicas são: produção vinculada à demanda variada e bastante heterogênea; fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com múltiplas funções; utiliza-se o princípio *just in time*, controle rígido do tempo de produção e funciona segundo o sistema *kaban*, que faz uso de placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que deve ser mínimo. O processo produtivo é horizontalizado e transfere a “terceiros” grande parte do que anteriormente era produzido dentro da empresa. ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007, p. 35.

⁵ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007, p. 50.

⁶ OLIVEIRA, Paulo André de. *Desemprego estrutural*. Disponível em: <www.fmr.edu.br/publicacoes/publ_08.pdf>. Acesso em: 05 jun. 09.

⁷ Ricardo Antunes usa as expressões “heterogênea, fragmentada e complexificada” para designar o processo de mudanças ocorridas na classe trabalhadora: primeiramente a classe trabalhadora tornou-se mais qualificada em vários setores (ex. siderurgia), mas desqualificou-se e precarizou-se em diversos ramos (ex. indústria automobilística); criou-se de um lado, em escala minoritária, o trabalhador polivalente e multifuncional da era informacional, capaz de operar máquinas e exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual; e do outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas *part-time*, emprego temporário, parcial ou então vivenciando o desemprego estrutural. A heterogeneização do trabalho é expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário. ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007, p. 170.

O mesmo autor⁸ esclarece que, historicamente, após um longo período de acumulação de capital que se deu no auge do fordismo⁹ e da fase keynesiana¹⁰, no começo dos anos 70, iniciou-se um grande período de crise do capitalismo.

Ricardo Antunes elucida um dos traços mais evidentes da crise do capitalismo:

1) queda da taxa de lucro, dada dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivaram o *controle social da produção*. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro.¹¹

Vê-se portanto que, com a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado, surgiu a crise do Estado capitalista, solapando diretamente o “Estado do bem-estar social”.

Sonia Draibe e Wilnês Henrique denominam o *Welfare State* como o conjunto de políticas sociais, estruturado no êxito de projeto de crescimento, do pleno emprego e bem-estar social, iniciado após o final da II Guerra Mundial, atingindo seu apogeu durante o período de crescimento econômico e desenvolvimento do padrão industrial da Europa e do Japão, proveniente do fluxo de capitais dos Estados Unidos. Quando as políticas de cunho econômico e financeiro mostraram-se incapazes de dar continuidade ao crescimento econômico, as recessões sendo mais frequentes, o *Welfare State* começou a mostrar seus primeiros sinais de crise, até

⁸ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 29.

⁹ Caracteriza-se como fordismo o modelo industrial de expansão econômica e progresso tecnológico baseado na produção e consumo de massa, na crescente divisão do trabalho em todos os níveis de atividade econômica, na extensa mecanização no uso de máquinas e de trabalho não qualificado. (...). SILVA, Elizabeth Bortolaia. Pós-fordismo no Brasil. In: *Revista de Economia Política*, vol. 14, n. 3 (55), jul-set. 1994, pp.107-120. Fonte: <<http://www.rep.org.br/pdf/55-8.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2008.

¹⁰ Antonio José Avelãs Nunes expõe a teoria keynesiana como um conjunto de ideias baseadas no controle de receitas e despesas do Estado como instrumento para estabilizar as flutuações da economia, para promover o crescimento econômico e para prosseguir com os objetivos de pleno emprego, da estabilidade dos preços e do equilíbrio da balança de pagamentos, a par da redistribuição do rendimento em benefício dos mais pobres. NUNES, Antonio José Avelãs. *Uma introdução à economia política*. São Paulo: Quartier Latin, 2007, p. 586.

¹¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 29.

mesmo pelo esgotamento de seu modelo regulador da política econômica e da política social.¹²

Dentro deste contexto, Ricardo Antunes aduz que o modelo de produção **taylorista/fordista**¹³ chegou ao seu esgotamento, uma vez que não conseguiu responder à retração do mercado de trabalho que então se iniciava e, aos poucos, foi sendo substituído ou alterado pelas formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas¹⁴, compreendendo-se a desregulamentação como o processo pelo qual os direitos trabalhistas são derogados, perdendo as suas regulamentações, e a flexibilização como um conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva¹⁵.

Para o autor, em resposta à crise:

(...) iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.¹⁶

¹² DRAIBE, Sonia; HENRIQUE, Wilnês. Welfare state, crise e gestão da crise: um balanço da literatura internacional. In: ANAPOCS. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/publicacoes_00_06/rbcs06_04.htm>. Acesso em: 03 out. 2008.

¹³ O método de administração taylorista/fordista foi um modelo de produção em massa, com base em linhas de montagem, processo mecanizado de produção padronizada e rígida, em unidades produtivas de integração vertical, com um controle rígido dos tempos e movimentos, desenvolvidos por um proletariado coletivo e de massa, sob forte despotismo e controle fabril. CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura*. 10ª ed. rev. e ampl. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2007, vol. 1, p. 212.

¹⁴ ANTUNES, Ricardo. O neoliberalismo e a precarização estrutural do trabalho na fase de mundialização do Capital. In: SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (coords.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. 1ª ed. 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2007, p. 44.

¹⁵ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. In: *São Paulo em Perspectiva. Revista da Fundação SEADE*, vol.11, n. 1, São Paulo, jan-mar, 1997, p. 36.

¹⁶ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 31.

Ricardo Antunes observa que a partir dos anos 90 a crise passou a afetar também o Japão e os países asiáticos, dado o caráter mundializado do capital¹⁷, e que se somou ao quadro crítico já vivenciado pelo capitalismo.¹⁸

Em meio ao aumento da competitividade e concorrência desenfreada, o autor classifica a destruição e/ou precarização da força humana de trabalho, “conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para produção de mercadorias e para a valorização de capital”¹⁹, como uma das mais nefastas consequências da crise estrutural do capital.

Desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação do capital.²⁰

Como se vê, o quadro crítico vivenciado pelo capitalismo contemporâneo acabou por promover múltiplas e contraditórias mudanças no mundo do trabalho, como o desemprego estrutural e a precarização do trabalho. Exatamente nesse contexto precário da relação do trabalho surgem as formas de violência, muitas vezes camufladas pelo aumento da produtividade ou redução de custos, sem que se leve em conta os elementos humanos e o homem como centro e medida de valores.

1.2 Mudanças nas formas de organização do trabalho

Segundo Ricardo Antunes, tanto nos países de capitalismo avançado, quanto nos países periféricos, o mundo do trabalho sofreu uma significativa transformação, a partir da década de 1980.²¹

¹⁷ Giovanni Alves (sociólogo, doutor em ciências sociais pela UNICAMP, professor de Sociologia na UNESP/Marília) elucida a expressão “mundialização do capital”: uma denominação precisa para o fenômeno da globalização. ALVES, Giovanni. *O que é mundialização do capital*. Disponível em: <<http://globalization.sites.uol.com.br/oquea.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2009.

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 32.

¹⁹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 34.

²⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 34.

²¹ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007, p.49.

Manuel Castells²² sustenta que as mudanças no processo de trabalho se deram em decorrência de uma aceleração das transformações tecnológicas (principalmente na década de 1980), sob influência (mútua) do processo de reestruturação capitalista.

Por sua vez, David Harvey contempla que as referidas mudanças provocaram uma profunda reorganização no mercado de trabalho:

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.²³

Nesse contexto de reestruturação do mercado de trabalho, Ricardo Antunes aduz que ocorreu a desproletarização, ou seja, a redução do operariado industrial e fabril, manual, quer em decorrência do quadro recessivo, quer em decorrência da revolução tecnológica, manifesta no aumento da automação, da robótica e da microeletrônica, gerando uma monumental taxa de desemprego estrutural.

O autor entende que, paralelo à desproletarização, houve o fenômeno da subproletarização, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado, vinculados à economia informal, com forte precariedade de emprego e de remuneração, crescente desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais.²⁴

²² CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura*. 10ª ed. rev. e ampl. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2007, vol. 1, p. 313.

²³ HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara e Maria Stela Gonçalves. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008, p. 143.

²⁴ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007, p. 52.

Portanto, como se nota, as grandes mudanças ocorridas na forma de produção, aliadas ao agravamento da forma de exploração da força de trabalho, repercutiram criticamente no mundo do trabalho, gerando efeitos nefastos sobre os direitos do trabalho, tais como uma enorme desregulamentação, aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora e a precarização da força de trabalho.

1.3 Desestruturação dos sindicatos

Túlio de Oliveira Massoni esclarece que a reestruturação produtiva, sob a lógica de mundialização do capital, tendeu a impulsionar as metamorfoses do trabalho industrial e a fragmentação da classe trabalhadora, afetando de forma direta o movimento sindical.²⁵

Sob a ótica econômica, o autor elucida que o acirramento da competição internacional, a flexibilização do emprego e dos procedimentos produtivos e, finalmente, as novas formas de gestão empresarial destinadas a eliminar a mediação dos sindicatos foram alguns dos fatores da referida crise.²⁶

No que se refere ao plano da estrutura social e do mercado de trabalho, o mesmo autor aduz outras causas da crise: a redução da classe operária; aumento da proporção de trabalhadores em tempo parcial e por período determinado; ampliação do mercado informal de trabalho e aumento de contingente de mulheres na força de trabalho (característica da heterogeneidade das camadas assalariadas).²⁷

²⁵ MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 25.

²⁶ MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 25.

²⁷ MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 25.

Ricardo Antunes aponta a diminuição das taxas de sindicalização²⁸ como a grande expressão desta crise, em especial na década de 80, nos países de capitalismo avançado, e posteriormente, dada a dimensão globalizada dessas transformações, em fins daquela década e no início da década de 90, também nos países periféricos.²⁹

Para o autor, de certa forma, os sindicatos não conseguiram se adaptar às novas formas de trabalho, fragmentado e complexificado. O modelo de atuação que atendia apenas aos sindicalizados e que não privilegiava as esferas das intercategorias e interprofissionais fez com que perdessem a sua capacidade de aglutinar os trabalhadores parciais, que trabalham por empreitadas, trabalhadores imigrantes, temporários, precários, da economia informal etc., o que acabou por estimular a sua própria dessindicalização.³⁰

Nesse diapasão, Boaventura de Sousa Santos também entende que os problemas que se abateram sobre o movimento sindical foram de natureza global, respeitados os traços próprios de cada sociedade.³¹

O autor relata que, nos anos 60 e início dos anos 70, houve grande mobilização dos trabalhadores e de seus sindicatos. Neste momento, os sindicatos já eram chamados a responder às demandas sociais que estavam mais avançadas em comparação às posições conservadoras dos sindicatos pós-guerra. Os anos 70 foram marcados por forte atuação dos trabalhadores e seus sindicatos na gestão das empresas e da política macroeconômica e, nesta ocasião, o Estado passou a assumir papel central nas negociações coletivas.³²

²⁸ Especificamente no Brasil a taxa de sindicalização é de 18,4% e representa apenas dois terços do final da década de 1980. PINTO, Fernando. *Metamorfose do sindicalismo nacional*. In: *Digesto Econômico*. Disponível em: <http://www.dcomercio.com.br/especiais/outros/digesto/digesto_05/07.htm>. Acesso em: 21 maio 2009.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 152.

³⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 73.

³¹ SANTOS, Boaventura de Sousa. A redescoberta democrática do trabalho e do sindicalismo. In: *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006, vol. 4, p. 381.

³² SANTOS, Boaventura de Sousa. A redescoberta democrática do trabalho e do sindicalismo. In: *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006, vol. 4, p. 381.

No início da década de 1980 surgiram os primeiros sinais de crise, com a desagregação da classe operária, a descentralização da produção, as perdas salariais, a segmentação dos mercados de trabalho (crescimento do contingente de trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado etc.) e a perda de identidade sindical.³³

Consoante o mesmo autor, a contradição entre a tendência das negociações coletivas voltadas para políticas econômicas internacionais evidenciou a desigualdade de forças entre os governos e os trabalhadores, enfraquecendo ainda mais o movimento sindical. Os governos, fossem eles liberais, conservadores ou socialistas, visavam, acima de tudo, evitar a queda dos lucros na expectativa de retomada dos investimentos, assim como os controles das tensões inflacionárias.

Nesse sentido, vê-se que, uma vez que as soluções para estes conflitos eram sempre as mesmas: “contenção ou redução salarial; segmentação e flexibilização do mercado de trabalho, (...)”³⁴, a classe trabalhadora, talvez, tenha sido uma das maiores vítimas dos efeitos nefastos da reestruturação produtiva e perda da força do movimento sindical.

1.4 Enfraquecimento da força de trabalho

Nota-se que as mudanças tecnológicas redefiniram os processos de trabalho e dos trabalhadores e, portanto, do trabalho.

Dinaura Godinho Pimentel Gomes entende que as mudanças advindas no mundo do trabalho trouxeram consigo novos modos de exploração humana, com aumento do trabalho precário, agravamento da pobreza, ao mesmo tempo a exclusão social aprofundada à medida que os ganhos da produtividade eram obtidos à custa da degradação salarial, da informatização da produção e do subsequente fechamento dos postos de trabalho.

³³ SANTOS, Boaventura de Sousa. A redescoberta democrática do trabalho e do sindicalismo. In: *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006, vol. 4, p. 385.

³⁴ SANTOS, Boaventura de Sousa. A redescoberta democrática do trabalho e do sindicalismo. In: *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006, vol. 4, p. 385.

Decorre disso a encruzilhada em que o cidadão-trabalhador, quando não excluído e condenado ao universo da informalidade, é integrado e submetido à lógica avassaladora do capital transnacionalizado.³⁵

Vê-se, portanto, como consequências deste quadro crítico, os efeitos nefastos da reestruturação produtiva do capital, da globalização, mundialização do capital e das mudanças ocorridas nas formas de organização do trabalho, manifestos na necessidade de redução dos custos das empresas, com o enfraquecimento ainda maior dos direitos dos trabalhadores; a perda dos postos de trabalho, a redução de salários, que promoveu cada vez mais incertezas sobre a precária situação do trabalho e a consequente deterioração das condições de trabalho, assim como a degradação da dignidade do trabalhador.

Em uma visão sintética, André Luiz Souza Aguiar leciona que:

Voltada para sua sobrevivência e inserida num contexto econômico que requer lucratividade e resultados, a organização atende mais às necessidades do mercado do que às dores dos seus trabalhadores.³⁶

Continua o autor explicando que:

A proliferação do assédio moral, nos últimos tempos, não deixa de estar diretamente relacionada com as imposições das novas técnicas de gerir as organizações, dentro do modelo ditado pela globalização na sua constante busca de mercados e rentabilidade, sendo exigida cada vez mais do trabalhador uma produtividade acima da sua capacidade, independente de sua condição física e mental.³⁷

Nesse diapasão, nota-se a jurisprudência em sintonia com o entendimento doutrinário, como bem ilustra o Acórdão do Relator Desembargador Valdir Florindo do Tribunal do Trabalho, 2ª Região, que atribui à globalização da economia o surgimento de um ambiente de trabalho perverso, eivado de deslealdade e exploração, onde o empregado, imbuído de forte receio de perder o emprego, se sujeita às práticas desumanas do empregador:

³⁵ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005, p. 90.

³⁶ AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 73.

³⁷ AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 76.

Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. (...). 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 dos recorrentes pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. (...). 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, iniquidade que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível 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.³⁸

Nota-se, portanto, um profundo enfraquecimento da força de trabalho no contexto da reestruturação produtiva, de capital mundializado, onde apenas a lucratividade tem relevância e o empregado deve trabalhar, muitas vezes em condições precárias, sujeitando-se à degradação de sua dignidade.

1.5 Novo caráter do trabalho

Nota-se que as mudanças profundas nas relações de trabalho como a busca por maior produtividade, melhor qualidade sob menor custo, proveniente do capitalismo flexível, aquele que valoriza a flexibilidade nas gestões do capital e ataca as formas rígidas de burocracia e também os males da rotina cega, têm exigido cada vez mais do empregado, deflagrando modos de comando da prestação de serviço que vão além do razoável. Neste contexto, os distúrbios psíquicos do trabalhador aparecem como consequência de um tratamento excessivamente rigoroso e desrespeitoso por parte do empregador, tratando-o, muitas vezes, como uma máquina.

³⁸ Acórdão: 20040071124 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo. Turma: 6. Data julgamento: 17 fev. 2004. Data publicação: 12 mar. 2004. Disponível em: <www.trt2.gov.br>. Acesso em: 02 mar. 2009.

Milton Santos entende que, subjacente ao capitalismo flexível, há uma “violência estrutural e uma perversidade sistêmica”³⁹.

Para o autor, a violência estrutural resulta da presença e manifestações conjuntas, na era da globalização, do dinheiro, da competitividade em estado puro e consagrou, afinal, o fim da ética e o fim da política.⁴⁰

Richard Sennett aduz que a maior consequência do chamado capitalismo flexível foi o impacto que ele causou no caráter pessoal do trabalhador, ou seja, a corrosão do caráter⁴¹.

Para o autor, o sentido tradicional de carreira⁴² se perdeu, as pessoas passaram a sofrer de ansiedade causada pelas incertezas quanto ao futuro profissional e as novas maneiras de organização do tempo⁴³, sobretudo o tempo do trabalho, tornaram-se disfuncionais tanto em caráter pessoal, como em relação à vida familiar.

O mesmo autor complementa o panorama disfuncional esclarecendo que o “espírito de cooperação” entre os empregados, difundido pelas empresas no capitalismo flexível, é apenas uma forma dissimulada de se obter maior produtividade e, conseqüentemente, maiores lucros.

Richard Sennett chama a atenção para o surgimento de autoridades e responsabilidades subjugadas, no sentido de não existir mais, nas empresas, para quem dar satisfações, quando se trata de controle das empresas; os ocupantes de cargos de alto comando estão livres para mudar, adaptar, reorganizar, sem terem de justificar seus atos.

³⁹ SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 55.

⁴⁰ SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 57.

⁴¹ Richard Sennett usa a expressão “caráter” no sentido dos traços pessoais a que as pessoas dão valor em si próprias, e pelos quais buscam que os outros as valorizem. SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 10.

⁴² “Carreira, por exemplo, originalmente aplicada, na língua inglesa, uma estrada para carruagens, e, como acabou sendo aplicada ao trabalho, um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira”. SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 9.

⁴³ O sinal mais tangível das mudanças promovidas pelos mercados globais e do uso de novas tecnologias como as características distintivas do capitalismo dos tempos atuais é a expressão “não há longo prazo”. SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 21.

Para o autor, nessa conjuntura, surge o poder sem autoridade, que, por sua vez, permite uma liderança perversa: quando o empregado reivindica maiores salários ou menos pressão para aumentar a produtividade, as empresas alegam falta de cooperatividade do empregado e assim o dominam negando legitimidade às suas necessidades e desejos.⁴⁴

Nos contextos organizacionais, Marie-France Hirigoyen elucida que há certas empresas que não se preocupam em proteger os empregados e consentem, por comodismo, que um clima de assédio moral seja instalado. É o caso das organizações “estruturalmente perversas, prontas para enganar e destruir os adversários, mas também os funcionários, caso isto seja útil a seu progresso”.⁴⁵

Nessa esteira, a autora assevera:

A crise econômica serviu, durante mais de dez anos, como pretexto para adoção de medidas de restrição salarial e redução de pessoal, fazendo calar todas as reivindicações dos assalariados. Atualmente, apesar da retomada econômica, continua destacando o açoitamento dos trabalhadores sob o pretexto da globalização e do valor das ações. Com um certo cinismo, os altos executivos das multinacionais se comportam como donos do mundo, acima mesmo do poder político e bem longe do modesto universo dos menos favorecidos.⁴⁶

Richard Sennett considera que há um aprofundamento do quadro da perda de valores nas comunidades do trabalho, que passam a aceitar a existência de uma espécie de jogo de poder perverso, de ausência de identidade pessoal, de falta de apego ao trabalho, confusão sobre a posição social, de tratamento do trabalhador como mercadoria descartável, e, nesse contexto, nasce um novo tipo de caráter no ambiente de trabalho: irônico e corroído.

Em lugar do homem motivado, surge o homem irônico. Viver de ironia é consequência lógica de se viver no tempo flexível, sem padrões de autoridade e responsabilidade.⁴⁷

⁴⁴ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 138.

⁴⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 203.

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 206.

⁴⁷ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 138.

Neste sentido, a jurisprudência tem se manifestado, conforme o Acórdão⁴⁸ do Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault do Tribunal do Trabalho da 3ª Região, no qual se chama atenção para o desvio do poder diretivo na cobrança desmedida de metas, de forma desumana, transformando o empregado em máquina de resultados:

ASSÉDIO MORAL INDENIZAÇÃO TRABALHISTA METAS E MOTES AUTO-SUPERAÇÃO EM FACE DE DETERMINADO PADRÃO DE PRODUÇÃO EMPRESARIAL PESSOA HUMANA E MÁQUINA DE RESULTADOS - Quando se fala em *assédio moral*, diante se está de um ato perverso e intencional, que produz sofrimento ao empregado. (...). A pós-modernidade, além das características tecnológicas relacionadas com a informação, assim como aquelas referentes ao comportamento humano, tem-se marcado pela competitividade, pela produtividade, pela superação constante de metas, pelos círculos de qualidade, pela otimização de resultados e pela eficiência. No entanto, é importante também que se respeite o ser humano, na sua limitação e na sua individualidade. Cada pessoa é um ser único, com seus acertos e seus desacertos, com suas vitórias e suas derrotas, com suas facilidades e suas dificuldades. (...). As descobertas tecnológicas acarretaram mudanças profundas nas relações de trabalho: maior produtividade; melhor qualidade; menor custo. Do empregado monoqualificado, passamos para o empregado poliqualificado (multifunctions workers); do fragmento do saber do operário - uniatividade, passamos para o múltiplo conhecimento pluriatividade. No fundo, a pós-modernidade tem exigido cada vez mais do empregado, deflagrando modos de comando da prestação de serviço, que vão além do razoável. É preciso que o empregador não abuse deste direito inerente ao contrato de emprego e respeite o prestador de serviços, quando lhe exige resultados e atingimento de metas, sempre crescentes. Neste contexto, as doenças psíquicas apontam uma tendência para a maior causa de afastamento do trabalho no mundo, consoante dados da OIT. No Brasil, o quadro não é muito diferente. Permissa venia, o trabalhador pós-moderno, como o reclamante e tantos outros, não deve receber um tratamento excessivamente rigoroso e desrespeitoso, como se fosse uma máquina funcionando sob constante cobrança, a cada dia atingindo e superando metas propostas pela chefia.

⁴⁸ Processo: 00547-2007-017-03-00-5 RO, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais. Turma: 4ª. Data julgamento: 07 jun. 2008. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 05 mar. 2009.

Nota-se portanto que, visando-se minimizar os efeitos do poder diretivo desprovido de ética, o Estado deve impor suas regras fundamentais que norteiam as condições mínimas de trabalho, salientando, contudo, a importância da prevalência da dignidade do empregado. Do mesmo modo, os operadores do direito e as entidades de classes devem reagir e procurar estudar e discutir a importância do fenômeno do assédio moral, assim como seus efeitos nefastos para a sociedade como um todo.

2. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

A relação de emprego corresponde a uma relação jurídica contratual entre empregado e empregador, versando sobre interesses contrapostos: a força do trabalho e o capital.

O contrato de trabalho possui características peculiares, como a prestação de forma pessoal, contínua, entregando o empregado sua força de trabalho em troca de salário, fonte de subsistência própria e de sua família, sujeitando-se ao poder diretivo do empregador, também denominado dependência ou subordinação.

Juridicamente, o ato de subordinar-se, em relação às pessoas:

(...) importa numa subalternidade hierárquica, em virtude do que são obrigadas a cumprir as ordens e instruções regulamentares emanadas de um chefe, sob cuja dependência (subordinação) e autoridade se encontram.⁴⁹

A subordinação ou relação de dependência, se pode dizer, é o atributo mais importante da relação de emprego.

A dependência jurídica ocorre quando alguém coloca à disposição de outrem a sua força de trabalho, que a dirige e orienta de acordo com os interesses da execução do trabalho contratado.

Já o poder diretivo é manifesto pelo controle jurídico sobre o conjunto da estrutura empresarial e responsabilidade pelos riscos do empreendimento. Conseqüentemente, ao empregador incumbe a direção, controle e fiscalização da prestação pessoal do trabalho.

⁴⁹ SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997, vol. IV, Q-Z, p. 274.

Poder diretivo é definido por Mauricio Godinho Delgado como:

(...) o conjunto de prerrogativas dirigidas à organização da estrutura e espaços empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.⁵⁰

Cabe ao empregado acatar as ordens impostas por meio desse poder.

Délio Maranhão entende que a subordinação é eminentemente jurídica,

(...) porque resulta de um *contrato*: nele encontra seu fundamento e seus *limites*. O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato de trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é “servo” e o empregador não é “senhor”. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador.⁵¹

Amauri Mascaro Nascimento amplia o conceito, ao entender que a relação de emprego é uma relação social que se transforma em jurídica, porque é disciplinada pelo direito. “A vontade, manifesta de modo escrito, verbal ou meramente tácito, está sempre na base de toda relação jurídica entre empregado e empregador”.⁵²

No que se refere à dependência econômica, é preciso entender que o trabalhador, para subsistir, é dependente exclusivamente ou predominantemente da remuneração que lhe dá o empregador. “Assim, quem vive unicamente da remuneração do trabalho que preste a outrem está em estado de dependência econômica”.⁵³

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 631.

⁵¹ MARANHÃO, Délio Viana. Contrato de Trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio Viana; SEGADAS, Vianna; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições do Direito do Trabalho*. 21ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2003, vol.1, p. 242.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho - história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 581.

⁵³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 135.

Para Denise de Fátima Stadler,

(...) a idéia de dependência econômica apresenta a relação empregatícia como reflexo da separação econômica entre o empregado e empregador. (...) Funda-se na idéia de que o trabalho é meio de subsistência do empregado e de sua família. (...).⁵⁴

Quanto à dependência técnica, Orlando Gomes e Élon Gottschalk ensinam que:

No poder de direção está compreendida a faculdade de o empregador determinar o modo por que deve ser executado o trabalho, a orientação técnica do serviço. O empregado não tem, por outras palavras, plena liberdade para exercer a sua atividade profissional. É um trabalhador que, na realização do trabalho, está subordinado aos critérios técnicos estabelecidos pela direção da empresa.⁵⁵

Apesar de entender que, além de não ser essencial à caracterização da relação de emprego, a dependência técnica não passa de uma das formas por que se manifesta a dependência hierárquica ou subordinação jurídica do emprego.

Exatamente neste contexto de dependência, seja jurídica, econômica, social ou técnica, que o empregado vivencia em face do empregador, surge o ambiente propício para assédio moral.

Em decorrência do receio de ficar desempregado, ou de não receber seu salário, de ser punido, excluído, transferido, discriminado, o empregado se sujeita aos mandos, sem limites, do empregador. Por outro lado, talvez esta desigualdade seja a grande causa que leva o empregador, em sua condição mais vantajosa, a abusar do seu poder diretivo, vindo, muitas vezes, a lesar os direitos fundamentais, como o da personalidade, da cidadania e da dignidade do trabalhador.

⁵⁴ STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008, p. 28.

⁵⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élon. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.138.

Não apenas sob o aspecto do abuso do poder diretivo, mas como toda a espécie de desrespeito aos direitos dos trabalhadores, que são aviltantes ao princípio da dignidade humana, como assevera Lygia Maria G. B.Cavalcanti:

(...) constata-se que relações precárias de emprego provocam uma desconstrução dos valores humanos e fazem desaparecer o respeito à vida, à justiça e à solidariedade. A dignidade humana é, então, aviltada e a auto-estima baixada. Com base nessa observação, faz-se necessário mostrar que existem direitos humanos a serem protegidos na relação do trabalho e que têm uma forte direção na nova ordem internacional em construção. Deve-se lembrar, ainda, que sonegar os direitos do trabalhador para auferir lucro e usar o seu trabalho e depois descartá-lo como coisa são ações que ferem o princípio da dignidade da pessoa humana.⁵⁶

2.1 Abuso do poder diretivo

Consoante José Affonso Dellagrave Neto⁵⁷, o conceito de abuso de direito estava contemplado apenas na doutrina. Somente após o advento do Código Civil de 2002⁵⁸ o exercício irregular de um direito, portanto, abusivo, passou a ser considerado antijurídico, propriamente dito.

Nesse diapasão, o autor ensina que o estabelecimento do conceito legal do abuso de poder foi de grande relevância na órbita trabalhista, principalmente nas circunstâncias em que o empregador extrapola o seu direito de comando.

⁵⁶ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação no direito do trabalho. In: SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (coords.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. 1ª ed. 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2007, pp. 138-160.

⁵⁷ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 140.

⁵⁸ Art. 187: *Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*. BRASIL. *Código Civil*, de 10 de janeiro de 2002. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

Paralelamente, Denise de Fátima Stadler⁵⁹ entende que as novas formas de organização e gestão estabelecidas pelas empresas, focadas em produtividade e competitividade, modificaram as relações de poder e de subordinação no ambiente de trabalho, fundando-as em abuso de poder, relações assimétricas e práticas desumanas, marcadas por desqualificações, humilhações, discriminações:

Em algumas situações, essas mudanças têm levado a excessos que transbordam o exercício regular do poder do empregador de gerir a atividade empresarial, até mesmo favorecendo a configuração de um ambiente propício a situações de assédio.⁶⁰

Para a autora, muitas das estratégias utilizadas para melhorar o desempenho das empresas têm sido usadas também em excesso.

O empregador é o titular do direito de dirigir sua atividade, porém este direito está sujeito a limites, ou seja, o empregador não pode agir de modo a desvirtuá-lo, já que incorreria assim em uma conduta abusiva.⁶¹

E neste sentido, José Affonso Dellagrave Neto⁶² elucida que o *jus variandi*⁶³ patronal quando exercido de forma ilegítima ou mesmo em confronto com os limites sociais e éticos do contrato de trabalho representa abuso de direito reparável mediante ação trabalhista.

A comprovação do pensamento de José Affonso Dellagrave Neto, quando afirma que o abuso de poder é reprovável e indenizável, pode ser verificada através de julgamentos realizados pelos Tribunais do Trabalho:

⁵⁹ STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008, p. 44.

⁶⁰ STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008, p. 44.

⁶¹ STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008, p. 58.

⁶² DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 141.

⁶³ *Jus variandi* pode ser entendido como o direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar por imposição e unilateralmente as condições de trabalho dos seus empregados. É desenvolvido pela doutrina italiana, como decorrência do poder diretivo reconhecido ao empregador. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho - história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho*. 24ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 927.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Caracteriza assédio moral a atitude empresarial de não ofertar trabalho à laborista, deixando-a ociosa, sentada em uma cadeira, durante toda a jornada de trabalho, situação essa humilhante e constrangedora. **Há, nesse caso, evidente violação ao direito à dignidade do trabalhador e abuso do poder diretivo**, o que deve ser rechaçado, com a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais.⁶⁴ (g.n.)

ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. (...). O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão-somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, **pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais.** O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional.⁶⁵ (g.n.)

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 à 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, critérios equitativos do juiz.⁶⁶ (g.n.)

⁶⁴ Ementa do Recurso Ordinário: 00996.2007.048.03.00-1. 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 3ª Região. Relatora: Des. Denise Alves Horta. Decisão: 30 jan. 2008. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2009.

⁶⁵ Ementa do Recurso Ordinário: 01301-2003-011-03-00-9. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, 3ª Região. Relatora: Des. Adriana Goulart de Sena. Decisão: 20 ago. 2004. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2009.

⁶⁶ Ementa do Recurso Ordinário: 00192-2006-047-03-00-5. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, 3ª Região. Relatora: Des. Emerson José Alves Lage. Decisão: 06 set. 2006. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2009.

Ainda, conforme José Affonso Dellagrave Neto, a subordinação típica da sociedade em tempos de globalização econômica e desemprego estrutural é marcante e intensa, porque rompe decisivamente os limites entre a privacidade e o profissional. Nesse contexto, o autor entende que é preciso personalizar o sujeito de direito, reconhecendo o trabalhador como ser humano, e, nessa extensão, “vendo-o como elemento principal e nuclear da nova ordem constitucional, a qual lhe assegura dignidade, bem-estar e justiça social (art. 1º, III, art. 170 e 193, da CF)”⁶⁷.

2.2 Garantias do trabalho na Constituição brasileira de 1988

Edilton Meireles elucida que a Constituição Brasileira de 1988 pretendeu valorizar o trabalho como instrumento de concretização do Estado Democrático e Social de Direito. Para tal, o constituinte tutelou, no primeiro grupo de garantias, os direitos trabalhistas fundamentais, individuais e coletivos, bem como princípios protecionistas⁶⁸.

Assim é que temos o artigo 7º da CF, como seu elenco de direitos constitucionais trabalhistas, fundado no princípio da proteção e da vedação de retrocesso social (*caput* do art. 7º).

No rol dos direitos do cidadão vinculados diretamente com o trabalho, verificamos que a Constituição contém normas expressas de igualdade de tratamento (incisos XXX, XXXI, XXXII do artigo 7º, incisos X e XI do art. 37, inciso II do art. 173), o que bem revela sua preocupação neste campo, pois a simples regra geral (*caput* do art. 5º) já seria suficiente, (...).⁶⁹

⁶⁷ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 407.

⁶⁸ MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 58.

⁶⁹ MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 61.

O autor aduz que a Constituição atual preocupou-se em incluir no rol dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, de forma exclusiva, diversos direitos específicos e pormenorizados, demonstrando seu grau de importância (art. 7º).⁷⁰

Nota-se que, apesar do referido *status* atribuído aos direitos dos trabalhadores, muitos não foram regulamentados, e.g. proteção da relação de emprego e aviso prévio proporcional, como relata Roberto Fragale Filho:

Ora, a ausência de regulamentação tanto da proteção contra a dispensa arbitrária quanto em relação ao aviso prévio proporcional indica uma profunda dificuldade em se conceber um modelo de proteção da relação de emprego que seja capaz de conciliar os ditames de uma racionalidade jurídica assentada na permanente busca da preservação do emprego e os imperativos de uma *ratio* econômica que vislumbra o trabalho como tão-somente mais um dos fatores de produção a ser contabilizado na busca de uma maximização de lucros.⁷¹

Luis Roberto Barroso entende que a Constituição de 1988 representou a consolidação de um constitucionalismo democrático, que chegou “com atraso, mas não tarde demais”. E abordando a efetividade nestes vinte anos de vida da Constituição, discorre sobre o que ficou por fazer:

Nos vinte anos de sua vigência, o ponto baixo do modelo constitucional brasileiro, e dos sucessivos governos democráticos, foi a falta de disposição ou de capacidade para reformular o sistema político. (...). As repetidas crises produzidas pelas disfunções do financiamento eleitoral, pelas relações oblíquas entre Executivo e parlamentares, bem como pelo exercício de cargos públicos para benefício próprio têm trazido, ao longo dos anos, uma onda de ceticismo que abate a cidadania e compromete sua capacidade de indignação e de reação. A verdade, contudo, é que não há Estado democrático sem atividade política intensa e saudável, nem tampouco sem parlamento atuante e investido de credibilidade. É preciso, portanto, reconstruir o conteúdo e a imagem dos partidos e do Congresso, assim como exaltar a dignidade política. O sistema político brasileiro, por vicissitudes diversas, tem desempenhado um papel oposto ao que lhe cabe: exacerba os defeitos e não deixa florescer as virtudes.

⁷⁰ MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 62.

⁷¹ FRAGALE FILHO, Roberto. Nem a lei liberta - a Constituição de 1988 e os Direitos Sociais vinte anos depois. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 390.

É preciso desenvolver um modelo capaz de resgatar e promover valores como legitimidade democrática, governabilidade e virtudes republicanas, produzindo alterações profundas na prática política.⁷²

A garantia do respeito aos direitos fundamentais torna-se expressa quando a Constituição afirma no seu artigo 5º, XXXV, que nenhuma lesão ou ameaça ao direito será excluída da apreciação do Poder Judiciário.

Portanto, nota-se que o trabalho humano é percebido como valor social, na medida em que o Direito do Trabalho, em sua acepção mais pura, está no rol dos Direitos Sociais dispostos na Constituição Federal.

2.3 Da dignidade da pessoa humana

Ingo Wolfgang Sarlet conceitua dignidade da pessoa humana como uma:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁷³

Segundo André Ramos Tavares, foi o filósofo Emmanuel Kant quem provavelmente mais contribuiu para a delimitação do conceito da dignidade da pessoa humana, ao definir o homem como um fim em si mesmo, e não como meio ou instrumento de outrem⁷⁴.

⁷² BARROSO, Luis Roberto. Vinte anos da Constituição de 1988 – a reconstrução democrática do Brasil. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 327.

⁷³ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

⁷⁴ TAVARES, André Ramos. Princípio da consubstancialidade parcial dos direitos fundamentais na dignidade do homem. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, n. 4, São Paulo, jul./dez. 2004, pp. 225-240.

Nesse mesmo sentido, o autor⁷⁵ entende que a liberdade da pessoa viver pela sua vontade racional, de forma autônoma⁷⁶, não significa tão-somente uma permissão jurídica, e sim indica a ideia de agir em conformidade com as leis postas pela própria sociedade politicamente organizada, sempre seguindo os ditames da razão:

Dessa forma, a dignidade do Homem não abarcaria tão-somente a questão de o Homem não poder ser um instrumento, mas também em decorrência desse fato, de o Homem ser capaz de escolher seu próprio caminho, efetuar suas próprias decisões, sem que haja interferência direta de terceiros em seu pensar e decidir, como as conhecidas imposições de cunho político-eleitoral (voto do cabresto), ou as de conotações econômicas (baseada na hipossuficiência do consumidor e das massas em geral), ou as interferências que viciam a vontade individual.⁷⁷

O princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal, como um dos seus fundamentos.

Para Celso Ribeiro Bastos⁷⁸, a dignidade da pessoa humana tem uma dimensão também moral: “são as próprias pessoas que conferem ou não dignidade às suas vidas”. Todavia, não foi este o sentido atribuído pelo constituinte, e sim de que o Estado se erige sob a noção de dignidade da pessoa humana.

⁷⁵ TAVARES, André Ramos. Princípio da consubstancialidade parcial dos direitos fundamentais na dignidade do homem. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, n. 4, São Paulo, jul./dez. 2004, pp. 225-240.

⁷⁶ TAVARES, André Ramos. Princípio da consubstancialidade parcial dos direitos fundamentais na dignidade do homem. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, n. 4, São Paulo, jul./dez. 2004, pp. 225-240.

⁷⁷ TAVARES, André Ramos. Princípio da consubstancialidade parcial dos direitos fundamentais na dignidade do homem. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, n. 4, São Paulo, jul./dez. 2004, pp. 225-240.

⁷⁸ BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 1988, vol. 1, p. 425.

Definindo o objeto da tutela constitucional, José Afonso Silva assevera:

De fato, a palavra *dignidade* é empregada seja como *uma forma de comportar-se* seja como *atributo intrínseco da pessoa humana*; neste último caso, como um valor de todo ser racional, independentemente da forma como se comporte. É nesta segunda significação que a Constituição tutela a dignidade da pessoa humana como do Estado Democrático de Direito, de modo que nem mesmo um comportamento indigno priva a pessoa dos direitos fundamentais que lhe são inerentes, ressalvada a incidência de penalidades constitucionalmente autorizadas.⁷⁹

O autor⁸⁰ completa sustentando que não basta a dignidade humana ser formalmente reconhecida. Como fundamento do Estado Democrático de Direito exige condições mínimas de existência, existência digna conforme os ditames da justiça social como fim da ordem econômica.

Daí a necessidade de uma análise mais apurada do ambiente do trabalho, para melhor compreensão da influência nas condutas assediadas praticadas e os efeitos sofridos à dignidade da pessoa humana.

⁷⁹ SILVA, José Afonso. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. In: *Revista do Direito Administrativo*, vol. 212, abr-jun, 1998. Rio de Janeiro: Renovar, p. 93.

⁸⁰ SILVA, José Afonso. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. In: *Revista do Direito Administrativo*, vol. 212, abr-jun 1998. Rio de Janeiro: Renovar, p. 93.

3. ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DO TRABALHO

Com as mudanças ocorridas no mundo das relações do trabalho⁸¹ de um lado, como o implemento tecnológico, a reestruturação produtiva, o aumento do contingente de operários sem garantias (temporários), e do outro, as novas formas irônicas⁸² de exercício do poder sem autoridade, a temporalidade do trabalho que sabota as carreiras longas, o sentimento de desapego aos colegas de trabalho, baixa identificação com as tarefas no exercício da ocupação e a arbitrariedade dos modernos modelos de gestão ilustrados por Ricardo Sennett⁸³, o ambiente de trabalho tem se mostrado cada vez mais propício às práticas abusivas do poder legal de comando do empregador.

Os desrespeitos, abusos, negligências, acossamentos e humilhações cometidos no ambiente de trabalho interferem de forma negativa nas relações trabalhistas e na saúde física, mental e psicológica do trabalhador, gerando prejuízos para toda a sociedade.

Como ensina Alice de Barros Monteiro⁸⁴, exatamente “a necessidade de proteção à dignidade do empregado é que justifica a punição do assédio moral. Este é o seu fundamento”.

⁸¹ “A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego (=contrato de trabalho) repousa no fato de que a relação de trabalho compreende um conceito mais abrangente. Assim, enquanto o conceito RELAÇÃO DE EMPREGO designa o contrato de trabalho subordinado, definido no art. 3º da CLT, RELAÇÃO DE TRABALHO designa toda relação jurídica que tenha por objetivo a prestação de serviços, remunerados ou não. Envolve assim, a prestação de serviços do trabalhador autônomo ou eventual, como do trabalhador subordinado”. LIMA, Francisco Meton Marques de. *Elementos do Direito do Trabalho e Processo Trabalhista*. 10ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2004, p. 79.

⁸² SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 138.

⁸³ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 134.

⁸⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. In: *Revista da Amatra VI região*, ano VII, n. 20, Recife, jul. 2004, pp. 3-12.

3.1 Conceito e classificação

Não há no ordenamento jurídico brasileiro previsão legal específica para a penalização do assédio moral. Todavia, a falta de legislação específica sobre o assédio moral no trabalho não impede que tal prática seja coibida e seus danos ressarcidos.

Alguns julgados, ao definir o assédio moral, remetem expressamente à conceituação formulada pela psicologia do trabalho. Não obstante a conceituação ter origem na área da psicologia, a escolha do termo moral teve uma conotação social, ou seja, o que é aceitável ou não para a sociedade.⁸⁵

Primeiramente, Maria Aparecida Alkimin⁸⁶ elucida que a expressão *assédio moral* tem um significado bastante apropriado, uma vez que o termo *assédio* significa: perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes etc; ao passo que a expressão *moral* tem um conteúdo filosófico, no que concerne ao agir ético, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, visando o bem.

Já em termos conceituais, Marie-France Hirigoyen define o assédio moral como:

(...) qualquer conduta abusiva (gesto, 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.⁸⁷

⁸⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 15

⁸⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 37.

⁸⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 17.

Heinz Leyman⁸⁸ considera o assédio moral como:

*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 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.*⁸⁹

Para Maria Aparecida Alkimin o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”⁹⁰, é:

(...) uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.⁹¹

⁸⁸ Heuinz Keymann: cientista sueco que elaborou uma longa pesquisa pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stockolm*, na qual demonstra as consequências do assédio moral, sobretudo na esfera neuropsíquica, da pessoa exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante um certo tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas de trabalho. GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 27.

⁸⁹ Tradução livre: O terror psicológico ou assédio moral no trabalho envolve uma comunicação hostil e antiética que é direcionada de uma maneira sistemática por um ou mais indivíduos, principalmente voltada a uma pessoa que, em razão do assédio moral, é obrigada a uma posição sem defesa e sem auxílio e mantida lá com a intenção da continuidade das atividades de assédio moral. Tais ações ocorrem muito frequentemente (definição estatística: pelo menos, uma vez por semana) e por um longo período de tempo (definição estatística: pelo menos por seis meses). Em decorrência da alta frequência e do longo período de comportamento hostil, esses maus-tratos resultam em considerável miséria mental, social e psicossomática. LEYMAN, Heinz. *Professor Leymann homepage*. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 30 nov. 2008.

⁹⁰ “Psicoterror” - expressão de Marie-France Hirigoyen, citando Heinz Leymann, em sua obra *Mobbing*. Paris: Seuil, 1996.

⁹¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 37.

Nas palavras de Sônia Mascaro Nascimento assédio moral pode ser:

(...) 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.⁹²

Assédio moral para Márcia Novaes Guedes significa:

(...) todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamento do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.⁹³

Denise de Fátima Stadler delimita o assédio moral como um fenômeno que versa sobre a:

(...) exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierarquicamente autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.⁹⁴

Alexandre Agra Belmonte conceitua o assédio moral como “o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente do trabalho”.⁹⁵

⁹² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 68, n. 8, São Paulo, ago. 2004, pp. 922-930.

⁹³ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 33.

⁹⁴ STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008, p. 69.

⁹⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1330.

À sua vez, Roland Hasson, ao salientar que exploração da força de trabalho não é um fato novo na história, considera que o assédio moral “nada mais é do que insidiosa especialização de uma série de práticas exploratórias da força de trabalho do ser humano”⁹⁶.

Consoante os conceitos doutrinários, a jurisprudência tem sido uniforme quanto à conceituação do assédio moral.

Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Desembargador do Trabalho da 2ª Região, se pronuncia a respeito do assédio moral classificando-o da seguinte maneira:

Seja como assédio moral ou gestão injuriosa, o tratamento despótico é incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e serviços, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, *caput* e III). Nem sempre os objetivos econômicos estão na raiz da opressão no ambiente de trabalho, originando-se o tratamento tirânico, por vezes, em disputas por prestígio ou simplesmente pelo exercício abusivo do poder, tanto assim que vêm crescendo os casos de assédio moral no âmbito do serviço público e no chamado terceiro setor (entidades filantrópicas, ONGs etc.). (...) Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar (art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC)⁹⁷.

Lorival Ferreira dos Santos, Desembargador do Trabalho da 15ª Região, entende que o assédio moral se *concretiza* com:

(...) ataques repetidos pelo empregador ou através de seus prepostos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e que ferem a dignidade do trabalhador, sem se confundir com a natural pressão profissional, sem abuso, evidentemente, em decorrência das exigências modernas de competitividade e qualificação⁹⁸.

⁹⁶ HASSON, Roland. Proteção aos direitos da personalidade: assédio moral. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1355.

⁹⁷ Ementa do Acórdão: 20060653889, Turma: 4. Data julgamento: 22 ago. 2006. Data publicação: 01 set. 2006. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Disponível em: <<http://www.trt2.gov.br>>. Acesso em: 02 mar. 2009.

⁹⁸ Ementa de Acórdão nº 015140/2008-PATR. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 02 mar. 2009.

Para Paulo Roberto de Castro, Desembargador da 7ª Turma do Tribunal do Trabalho da 3ª Região, o assédio moral pode ser definido como:

(...) a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Trata-se, em outras palavras, da repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou preposto seu, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, com a finalidade de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego.⁹⁹

Importante destacar o fato de que o fenômeno do assédio moral se manifesta de várias formas, conforme cada contexto, e neste sentido a doutrina mais recente tem se diversificado nas inúmeras classificações e metodologias elaboradas a respeito do assunto, sob distintos focos e de acordo com cada autor.

Maria Aparecida Alkimin entende que o assédio moral se manifesta com o objetivo de:

(...) vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, [atos] que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminação reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.).¹⁰⁰

Alice Monteiro de Barros divide o ato do assédio moral em “técnicas comportamentais destinadas a desestabilizar a vítima”. Essas podem ser divididas em técnicas de “relacionamento”, de “isolamento”, de “ataque” e “punitivas”.¹⁰¹

⁹⁹ Conceito extraído da ementa do Acórdão: 01863-2007-042-03-00-4 RO. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 02 mar. 2009.

¹⁰⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 71.

¹⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. In: *Revista da Amatra VI região*, ano VII, n. 20, Recife, jul. 2004, p. 4.

As “técnicas de relacionamento” são as formas com que o assediador trata a vítima, como por exemplo, exclusivamente através de bilhetes, por gritos e recriminações, ou mesmo demonstrando indiferença à vítima. As “técnicas de isolamento” são funções atribuídas à vítima com escopo de mantê-la sem contato com os colegas, ou mesmo deixá-la sem qualquer atividade. As de “ataque” se traduzem por atos que visam desacreditar ou desqualificar a vítima. Já as “técnicas punitivas” colocam a vítima sob pressão punindo-a de forma desmedida ou injustamente.

Marie-France Hirigoyen esclarece que os métodos de assédio podem ser divididos em quatro grupos de atitudes hostis: deterioração proposital das condições de trabalho¹⁰²; isolamento e recusa de comunicação¹⁰³; atentado contra a dignidade¹⁰⁴, e, a violência verbal, física ou sexual¹⁰⁵.

¹⁰² Lista completa dos comportamentos hostis por deterioração proposital das condições de trabalho, segundo Marie-France Hirigoyen: Retirar da vítima a autonomia; não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente todas as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar o trabalho que normalmente lhe compete. Dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). Agir de modo a impedir que obtenha promoção. Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com a sua saúde; causar danos em seu local de trabalho. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. Induzir a vítima ao erro. HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3ª ed. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 107.

¹⁰³ Lista completa dos comportamentos hostis de isolamento e recusa de comunicação, segundo Marie-France Hirigoyen: A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a comunicação com ela é unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém; a direção recusa qualquer pedido de entrevista. HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3ª ed. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 107.

¹⁰⁴ Lista completa dos comportamentos hostis por atentado contra dignidade, segundo Marie-France Hirigoyen: Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a comunicação com ela é unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém; a direção recusa qualquer pedido de entrevista; zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

¹⁰⁵ Lista completa dos comportamentos hostis por violência verbal, física ou sexual, segundo Marie-France Hirigoyen: Violência verbal, física ou sexual: ameaças de violência física; agridem-na fisicamente; mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; falam com ela aos gritos; invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde. HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no*

Márcia Novaes Guedes ilustra o trabalho do cientista sueco Heinz Leymann de elaboração de um modelo da “violência perversa”, no qual articula a sequência lógica dos fatos identificadores, traduzida em fases.

As fases se iniciam com a etapa zero, com a presença, no ambiente de trabalho, de condições favoráveis para o desenvolvimento do assédio. A partir daí as etapas se caracterizam pela escolha da vítima; vontade consciente de ações abusivas contra o empregado escolhido; surgem os primeiros sintomas físicos e psíquicos dos ataques (insegurança, insônia, etc.); reação passiva da vítima que passa a se afastar dos colegas; agravamento das condições de saúde do empregado assediado e, finalmente, na fase final, ocorre a exclusão da vítima por demissão “voluntária”, afastamento para tratamento de saúde, ou mesmo com atos extremos de homicídio ou suicídio.¹⁰⁶

Alexandre Agra Belmonte¹⁰⁷ entende que o assédio moral “pode” se classificar em tipos quanto à abrangência: assédio coletivo¹⁰⁸ e assédio individual; quanto à finalidade: assédio imotivado¹⁰⁹ e motivado¹¹⁰ ou estratégico; quanto aos sujeitos ou pessoa a que é dirigido: assédio vertical descendente¹¹¹, assédio vertical ascendente¹¹² e assédio horizontal¹¹³; quanto aos efeitos: assédio ofensivo do

trabalho: redefinindo o assédio moral. 3ª ed. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 107.

¹⁰⁶ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 56.

¹⁰⁷ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1331.

¹⁰⁸ Assédio moral coletivo é o que se verifica contra grupo ou comunidade de trabalhadores da empresa. Como por exemplo, as campanhas de produtividade, com penalidades para a não-obtenção de metas. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1331.

¹⁰⁹ Assédio imotivado é o que não tem uma finalidade específica. A degradação do relacionamento decorre de atos como grosserias constantes e restrições indevidas à liberdade de expressão, de relacionamento e de comunicação externa e que acabam tornando o ambiente de trabalho como um todo ou em relação ao trabalhador, autoritário, hostil e inseguro. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1331.

¹¹⁰ Assédio motivado ou estratégico é o cometido visando uma finalidade específica, visando fragilizar a autoestima do trabalhador, com a finalidade de retaliar ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo ou forçá-lo a pedir demissão. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1331.

¹¹¹ Assédio moral vertical descendente é aquele perpetrado por superior hierárquico ou o próprio empregador contra o trabalhador. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1331.

¹¹² Assédio moral vertical ascendente é a prática de atos vexatórios contra o superior hierárquico. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1331.

aspecto moral da personalidade¹¹⁴, assédio ofensivo do aspecto psíquico da personalidade¹¹⁵ e assédio ofensivo do aspecto físico da personalidade¹¹⁶.

Nota-se que, não obstante a falta de uma previsão legal genérica sobre assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, tanto a doutrina como a jurisprudência sobre o tema têm sido bastante uniformes na caracterização do fenômeno, considerando-o como:

Qualquer conduta abusiva, 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.

Por sua vez, os elementos caracterizadores do fenômeno são descritos, pelos autores, a partir da conceituação do próprio assédio moral.

Neste sentido Rodolfo Pamplona Filho¹¹⁷ resume as noções elementares do assédio moral: “conduta abusiva; natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; reiteração da conduta; finalidade de exclusão”.

Candy Florêncio Thomé¹¹⁸ entende que as principais noções mencionadas por diversos autores e estudiosos sobre o assunto são: “dano; repetição; intencionalidade; duração no tempo; premeditação; intensidade da violência psicológica e a existência de danos psíquicos”.

¹¹³ Assédio moral horizontal é o praticado entre colegas de trabalho. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1332.

¹¹⁴ A revista íntima pode ser considerada assédio ofensivo do aspecto moral, assim como gritos, grosserias e outras humilhações impostas ao trabalhador, degradantes do relacionamento e atentatórios de sua dignidade. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1332.

¹¹⁵ Assédio ofensivo do aspecto psíquico da personalidade pode ser considerado, por exemplo, o ato de difusão de críticas ou rumores, atos de ridicularização, redução de salários, atos esses com o objetivo de desestabilizar o trabalhador e forçá-lo a pedir demissão. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1332.

¹¹⁶ Assédio ofensivo do aspecto físico da personalidade é aquele que submete o trabalhador a condições de trabalho degradantes, em ambiente de trabalho autoritário, hostil, aéctico, atemorizador, extremamente competitivo e exigente, e que pode gerar danos à saúde do trabalhador e levá-lo à exaustão emocional ou estresse, atingindo assim o aspecto físico da personalidade. BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1332.

¹¹⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 05 out. 2008.

¹¹⁸ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 34.

Como bem ressalta Alexandre Agra Belmonte¹¹⁹: “a abusividade; a reiteração da conduta; a natureza psicológica da ofensa à dignidade do ofendido e a finalidade de humilhar e subjugar a vítima”.

Sônia Mascaro Nascimento¹²⁰, ao descrever os rudimentos, fala em: “natureza psicológica; conduta repetitiva, prolongada, ofensiva ou humilhante; finalidade; necessidade do dano psíquico-emocional”.

Maria Aparecida Alkimin¹²¹ identifica os princípios caracterizadores como: “sujeito ativo e sujeito passivo; conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade; reiteração e sistematização; consciência do agente”.

Finalmente, Alice Monteiro de Barros expõe os elementos da seguinte maneira:

Intensidade da violência psicológica; o prolongamento no tempo; que tenha por fim ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; que se produzam efetivamente danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica.¹²²

Observe-se que dentre os autores, alguns princípios são comuns, tais como: a conduta abusiva; o prolongamento no tempo; atenta contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa.

Destaque-se que não são todos autores que ressaltam, dentre as noções elementares do assédio moral, a necessidade do dano psíquico-emocional.

¹¹⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, p. 1330.

¹²⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 68, n. 8, 922/930, São Paulo, ago. 2004, p. 5.

¹²¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 41.

¹²² BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. In: *Revista da Amatra VI região*, ano VII, n. 20, Recife, jul. 2004, p. 5.

Não obstante vincular a necessidade da produção efetiva de danos psíquicos¹²³ à prova, Alice Monteiro de Barros considera que “o assédio moral deve ser definido não pelo resultado danoso, mas sim pela conduta do assediador” e completa:

Ademais, a Constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral, nós teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.

Observe-se que, para que haja o assédio moral na relação de trabalho, basta que haja a prova da conduta abusiva que atenta contra a dignidade, moral ou integridade psíquica ou física do trabalhador, independente se a vítima é mais vulnerável ou mais resistente a comportamentos abusivos.

Nesse diapasão, a jurisprudência tem se pronunciado exigindo muitas vezes, apenas, a prova do ato ilícito, e não mais prova do dano psíquico, como demonstram os arestos coletados nos Tribunais do Trabalho:

ASSÉDIO MORAL OU GESTÃO INJURIOSA. ENTIDADE FILANTRÓPICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Seja como assédio moral ou gestão injuriosa, o tratamento despótico é incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e serviços, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, *caput* e III). (...) Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar (art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC).¹²⁴

¹²³ Alice Monteiro de Barros explica que a doutrina distingue o dano psíquico do dano moral. O primeiro se expressa por meio de uma alteração psicopatológica comprovada e o segundo lesa os direitos da personalidade e gera consequências extrapatrimoniais independentemente de prova, pois se presume. Estes últimos independem do dano psíquico. BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. In: *Revista da Amatra VI região*, ano VII, n. 20, Recife, jul. 2004, p. 5.

¹²⁴ Ementa do Processo: 20060653889, 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2ª Região. Data publicação: 01 set. 2006. Relator: Ricardo Arthur Costa e Trigueiros. Disponível em: <www.trt2.gov.br>. Acesso em 03 mar. 2009.

DANO MORAL – POLÍTICA EMPRESARIAL DE ESTÍMULO À PRODUÇÃO OFENSIVA À MORAL DO EMPREGADO – INDENIZAÇÃO CABÍVEL – A adoção pelo empregador de política de estímulo ao trabalho, com vista a aumento de sua produtividade, impondo aos seus empregados apelidos infamantes e a imposição de pagar prendas vexatórias no ambiente de trabalho quando o empregado não atinge o grau satisfatório de produção, constitui ato danoso à moral e boa fama do empregado. Em casos de discriminação e assédio moral, o dolo está implícito na conduta, vez que não é crível, nem condiz com o comportamento e a conduta ética média da sociedade, que alguém considere inofensivo à dignidade humana impor ao seu empregado apelido infamante e obrigá-lo a prática de atos vexatórios no ambiente de trabalho. (...) ¹²⁵

DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO – Provado nos autos que a empresa utilizava-se de técnicas abusivas, revistando aqueles empregados de baixo escalão, colocando-os em situações vexatórias e humilhantes, o que ficou comprovado em relação ao reclamante em algumas ocasiões, restou configurado o fato gerador do dano moral - Assédio moral praticado pela empregadora - Por lesão à honra e à imagem do empregado perante a sociedade, devendo lhe ser reconhecido, como reparação, o direito à indenização respectiva. Sentença que se mantém. ¹²⁶

3.2 Denominações no direito estrangeiro

Margarida Barreto assevera que o assédio moral é um fenômeno tão antigo que até mesmo encontra referências na Bíblia, todavia “é com a crise econômica, em especial nas duas últimas décadas, que o fenômeno se manifestou mais intensamente”¹²⁷.

Nota-se que, mesmo sendo um fenômeno não recente, continua a gerar inumeráveis vítimas.

¹²⁵ Ementa do Processo: 01724-2007-008-21-00-1, 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte, 21ª Região. Relator: Des. Ronaldo Medeiros de Souza. Data publicação: 23 mai. 2008. Disponível em: <www.trt21.jus.br>. Acesso em: 03 mar. 2009.

¹²⁶ Ementa do Recurso Ordinário: 0641-2006-202-08-00-3. 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Pará e Amapá, 8ª Região. Relatora: Des. Maria Edilene de Oliveira Franco. Disponível em <www.trt8.jus.br>. Acesso em: 03 mar. 2009.

¹²⁷ Anexo I, pergunta 8, p. XII. Entrevista com a Drª Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

Estudos de maior relevância sobre o assunto começaram a ser produzidos na década de 80, na Europa, como os do médico sueco Heinz Leymann¹²⁸, doutor em psicologia pedagógica, que analisou comportamentos hostis de crianças na escola, denominando-os com o termo inglês *mobbing*, que vem do verbo *to mob*, que significa atacar, perseguir, entre outras coisas. Conforme sua pesquisa foi progredindo, ele verificou que este mesmo comportamento hostil a longo prazo se dava entre empregados, tendo então adotado este termo para estas relações que passou a estudar, tornando-se um perito internacional sobre o *mobbing*¹²⁹.

Na Itália o fenômeno é conhecido também por *mobbing*; na França, Assédio Moral é denominado *harcèlement Moral*, e o assunto passou a ser muito conhecido por méritos da psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, que lançou várias obras, das quais duas foram traduzidas para o português, sob os títulos *Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano* e *Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral*¹³⁰, que tiveram o mérito de também difundir inicialmente o estudo do Assédio Moral no Brasil.

Na Inglaterra é também chamado de *Bullying in the Workplace* e na África do Sul denominado *Woktrauma*, difundido pela *Worktrauma.org – Leading educational self-help resource site for managers & victims of abuse in the workplace*. Os Estados Unidos introduziram o termo *harassment* em 1990 por um artigo de Heins Leyman na revista americana *Violence and Victims*.¹³¹

Nos países nórdicos (Suécia, Dinamarca, Finlândia) prevalece o termo *mobbing*¹³². Já em Portugal é denominado de *Terrorismo Psicológico* ou mesmo de *Assédio Moral*; na Espanha como *Acoso Psicológico*, e no Japão como *Ijime*.

¹²⁸ LEYMANN, Heinz. *Professor Leymann homepage*. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 28 maio 2008.

¹²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 77.

¹³⁰ Ambas obras foram editadas no Rio de Janeiro, pela Editora Bertrand Brasil, sendo a primeira em 2000 e a segunda em 2001.

¹³¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 81.

¹³² HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 77.

3.3 Distinção entre assédio moral e dano moral

Jose Affonso Dellagrave Neto conceitua o dano como:

(...) lesão a interesses juridicamente tuteláveis; é a ofensa ao patrimônio patrimonial ou extrapatrimonial de alguém.

Quando o dano repercute sobre o patrimônio da vítima, entendido como aquele suscetível de aferição em dinheiro, denominar-se-á dano patrimonial. Ao revés, quando a implicação do dano violar direito geral de personalidade, atingindo interesse imaterial, dir-se-á, então, dano extrapatrimonial.¹³³

Consoante o autor, o dano material encerra perdas e danos, exigindo-se assim a prova concreta do prejuízo sofrido pela vítima. Já no dano moral, o juiz arbitra o valor com o objetivo de uma compensação financeira para a vítima e uma punição patrimonial para o agente, “sendo desnecessária a prova da dor ou do prejuízo em concreto, o qual é presumido da própria violação à personalidade”.¹³⁴

Valdir Florindo define o dano moral como:

(...) aquele decorrente de lesão à honra, à dor-sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que causa um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo.¹³⁵

Por sua vez, Regina Célia Pezzuto Rufino¹³⁶ entende que o assédio moral é considerado como ilícito trabalhista e dá direito à indenização extrapatrimonial.

Como se vê, o assédio moral é uma prática abusiva (ocorrida no ambiente do trabalho e no exercício das atividades profissionais) que atinge diretamente a personalidade, a liberdade e a dignidade do empregado (juridicamente tuteladas), e, em assim sendo, dá à vítima o direito à indenização por danos morais.

¹³³ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 143.

¹³⁴ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 143.

¹³⁵ FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o direito do trabalho*. 4ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2002, p. 53.

¹³⁶ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 98.

3.4 Distinção entre assédio moral, assédio sexual e outras figuras

Para Márcia Novaes Guedes¹³⁷ o assédio moral não se confunde com o assédio sexual, pois, “para que haja o assédio moral é necessária a presença de dois requisitos fundamentais”, que são a duração no tempo e o objetivo de eliminar a vítima do mundo do trabalho pelo “psicoterror”, enquanto o segundo fenômeno “visa a dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem”.

Observa-se que o assédio sexual se configura ilícito penal, e sua tipificação se encontra na Lei n. 10.224/2001, a qual introduziu o art. 216-A¹³⁸, do Código Penal.

Ernesto Lippmann entende que o tipo penal assédio sexual admite apenas a forma dolosa, ou seja, requer a “intenção de ofender, mediante atos ou convites indecorosos, e que haja superioridade hierárquica, ou dependência econômica de quem pratica o assédio”¹³⁹.

É oportuno ressaltar que o dano moral decorrente do assédio sexual é indenizável, sendo que sua prática gera implicações no contrato de trabalho.

Segundo Regina Célia Pezzuto Rufino, o assédio sexual pode ser configurado em três modalidades:

(...) por intimidação, que ocorre quando acontece incitação sexual importuna, ou solicitação desta natureza; por chantagem, que ocorre quando a exigência formulada se origina do superior hierárquico, ou alguém que tenha ascendência sobre a vítima; e ambiental, que é quando a importunação é feita entre colegas de trabalho do mesmo nível.¹⁴⁰

¹³⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 44.

¹³⁸ Dispõe o art. 216-A do Código Penal: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício e emprego, cargo ou função. Com pena de detenção de 1 (hum) a 2 (dois) anos.”

¹³⁹ LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho: o que é assédio sexual? o que é assédio moral? como processar seu empregador? como prová-lo em juízo? como evitar reclamações de seus funcionários? como os tribunais calculam as indenizações?* 2ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 19.

¹⁴⁰ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 67.

Para a autora, há um liame estreito entre os dois tipos de assédio, pois a resistência da vítima do assédio sexual pode estimular a prática de outros atos perversos por parte do opressor, o qual, sentindo-se rejeitado, pode transformar a vida daquela num calvário:

Esta situação é muito comum, especialmente nas relações de trabalho, quando o assediador, que geralmente é o superior hierárquico, isola o assediado resistente, passa ao mesmo tarefas mais complicadas e o obriga a trabalhar numa jornada desumana, a fim de vingar-se da rejeição sexual.¹⁴¹

Entende-se que nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato.

Consoante Ernesto Lippmann, nem todas as exigências de produtividade, cobranças de metas de produção e vendas, reprimendas, transferências, eventuais pressões, conflitos esporádicos, podem ser considerados assédio moral. Devem ser exercidas de forma razoável, com respeito e sem ofensas à honra e à dignidade do empregado e dentro do contexto do exercício normal da atividade empresarial.¹⁴²

Márcia Novaes Guedes¹⁴³ entende que, por exemplo, a “violação ocasional da intimidade”, em especial aquela constatada na revista corporal e de objetos pessoais, não é assédio moral.

Nota-se que a jurisprudência tem demonstrado a preocupação de alguns juízes em identificar e definir com objetividade o que é e o que deixa de ser assédio moral, destacando os elementos essenciais do assédio moral e desviando-se do risco das generalizações:

¹⁴¹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 67.

¹⁴² LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho: o que é assédio sexual? o que é assédio moral? como processar seu empregador? como prová-lo em juízo? como evitar reclamações de seus funcionários? como os tribunais calculam as indenizações?* 2ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 41.

¹⁴³ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 34.

RECURSO ORDINÁRIO ALTERAÇÃO CONTRATUAL – É prejudicial ao empregado a alteração contratual promovida pelo empregador quanto à jornada de trabalho, a qual, de seis horas, passou a ser de oito horas, sem aumento do salário. Recurso de provimento negado. RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL – O fato de o empregador ter transferido o reclamante do laboratório em que trabalhava para outro laboratório não configura assédio moral decorrente de ato ilícito, que lhe assegure o direito a receber indenização por dano moral. Recurso desprovido.¹⁴⁴

RESPONSABILIDADE CIVIL – CULPA DO EMPREGADOR – ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – NEXO CAUSAL – NÃO-CARACTERIZAÇÃO – Para se amparar a pretensão indenizatória por danos morais, necessária a coexistência de três requisitos na etiologia da responsabilidade civil, considerados essenciais na doutrina subjetivista: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, o dano e o nexo de causalidade do evento com o trabalho. Contudo, no presente feito, não restou evidenciado o alegado assédio moral, pois não configurada a culpa da reclamada na prática de qualquer ato que importasse em constrangimento ou humilhação à autora ou que o comportamento de representantes da demandada tenha resvalado para o desrespeito com a pessoa humana. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, sendo insuficiente para caracterizar o assédio moral. Assim, indevido o pedido de pagamento por dano moral.¹⁴⁵

ASSÉDIO MORAL – MUDANÇA DOS CRITÉRIOS PARA ATINGIMENTO DE METAS – Eventual pressão exercida pelo empregador a fim de aumentar a venda de seus produtos não configura o alegado assédio moral, não se revestindo o ato de ilicitude a autorizar a reparação por dano moral.¹⁴⁶

Oportuno lembrar que o assédio moral é comumente confundido com outras figuras, como o estresse profissional, a gestão por injúria, a discriminação, por exemplo.

¹⁴⁴ Ementa do Recurso Ordinário 00368-2007-771-04-00-5. 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, 4ª Região. Relatora Juíza Cleusa Regina Halfen. Data publicação. 05 jun. 2008. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 13 mar. 2009.

¹⁴⁵ Ementa do Recurso Ordinário 01378-2005-107-03-00-0. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de Minas Gerais. Relatora Juíza Deoclecia Amorelli Dias. Data publicação. 07 jul. 2006. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 13 mar. 2009.

¹⁴⁶ Ementa do Recurso Ordinário 01316-2007-013-10-00-5. 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região de Brasília. Relatora Juiz Bertholdo Satyro. Data publicação. 04 jun. 2008. Disponível em: <www.trt10.jus.br>. Acesso em: 13 mai. 2009.

Nordson Gonçalves de Carvalho¹⁴⁷ recorda que “dentro do meio ambiente de trabalho, a gestão sob pressão normalmente acarreta o estresse profissional”. A gestão sob pressão por si só não é suficiente para representar a ocorrência do assédio moral, mesmo que possa levar o trabalhador ao esgotamento, ao estresse a até mesmo ao *burnout*¹⁴⁸ (“depressão por esgotamento”).

Veja-se, a respeito, o julgado abaixo transcrito:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste no exercício abusivo do poder diretivo, onde a dignidade do empregado é violentada pela existência de verdadeira perseguição. Se da prova dos autos ressaí que havia cobrança geral de metas de todos os gerentes gerais, sem que tenha havido, contudo, direcionamento ou perseguição do reclamante, de modo a atentar contra a dignidade da pessoa humana, não há que se falar em assédio moral. Tal procedimento faz parte da realidade dos tempos modernos, em que, cada vez mais, se busca o lucro.¹⁴⁹

Desta forma, uma vez caracterizada a gestão por pressão sem que seja em detrimento da dignidade do trabalhador e do meio ambiente de trabalho, não resta configurada a prática de assédio moral.

Todavia, compete observar que se a gestão sob pressão é praticada com a intenção de degradar o ambiente de trabalho a fim de eliminar o empregado, ou mesmo se ultrapassar o limite do razoável e assumir característica de gestão por estresse, onde há cobrança de meta acima da capacidade do empregado ou mesmo incompatível com a estrutura da empresa, o estresse profissional torna-se uma forma de assédio moral, passando de uma maneira trivial da moderna organização do trabalho para o desrespeito à dignidade do trabalhador.

¹⁴⁷ CARVALHO, Nordson Gonçalves de. *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel, 2009, p. 82.

¹⁴⁸ Ernesto Lippmann elucida que *burnout* advém do inglês e tem os seguintes significados: *burn* = queima e *out* = exterior, ou seja, a palavra composta sugere que a pessoa que sofre esse tipo de estresse desgasta-se tanto física como emocionalmente, passando a apresentar sentimentos de fracasso, cansaço emocional, fala de realização pessoal, irritabilidade, agressividade, perda de interesse na relação pessoal, irritabilidade, agressividade, perda de interesse na relação com o trabalho, depreciação e depressão. LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho: o que é assédio sexual? o que é assédio moral? como processar seu empregador? como prová-lo em juízo? como evitar reclamações de seus funcionários? como os tribunais calculam as indenizações?* 2ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 40.

¹⁴⁹ Ementa do Recurso nº 01691200510703008. Tribunal Regional da 3ª Região, Minas Gerais. 1ª Turma. Relator Desembargador Manuel Cândido Rodrigues. Data publicação: 12 mai. 2006. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 01 jun. 2009.

Neste particular, transcreve-se o seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO. Caracteriza-se assédio moral pela conduta excessiva e prejudicial do empregador ou seus prepostos em relação aos empregados, cobrando-lhes produção acima dos limites normais por meio de ameaças, brincadeiras vexatórias e outros artifícios censuráveis que perturbam o ambiente de trabalho e desequilibram psicologicamente os empregados, os quais muitas vezes acabam se submetendo aos desmandos com medo de perder o emprego.¹⁵⁰

A gestão por injúria, por sua vez, se caracteriza por atos de empregadores ou por prepostos que se comportam agressivamente e que constantemente insultam e pressionam seus empregados. Porém, a gestão por injúria não visa, via de regra, a um empregado específico e, sim, a todos os empregados, indistintamente, que passam a ser injuriados, para que produzam mais, para que atinjam determinadas metas.¹⁵¹

Para Marie-France Hirigoyen¹⁵², apenas uma ação coletiva pode dar fim à gestão por injúria.

Nota-se que a gestão por injúria vem sendo coibida mesmo em ações individuais, como demonstra aresto do Tribunal do Trabalho da 2ª Região:

DANO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausente a situação de cerco, o caráter continuado das agressões praticadas pela empresa, através de prepostos, **caracteriza método de gestão por injúria, que também importa indenização por dano moral.** (...). Comprovado que a reclamada submetia o reclamante e seus colegas a reprimendas injuriosas e humilhantes, chamando-os publicamente de "fubazados", "ruins de venda", ou relegando-os como forma de punição, ao trabalho junto à boca do caixa, resta configurado grave atentado à dignidade do trabalhador, a ensejar indenização por dano moral (art. 5º V e X, CF; 186 e 927 do NCC), fixada de modo a imprimir feição suasória e pedagógica à

¹⁵⁰ Ementa do Recurso nº 01737-2005-108-03-00-5. Tribunal Regional da 3ª Região, Minas Gerais. 2ª Turma. Relator Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Data publicação: 08 nov. 2006. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 01 jun. 2009.

¹⁵¹ Trecho da Ementa do Processo - 00840-2005-100-03-00-7. 4ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, 3ª Região. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Data julgamento: 04 jul. 2007. Disponível em <www.jus.gov.br>. Acesso em: 13 mar. 2009.

¹⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 28.

condenação, sempre levando em conta a capacidade econômica da empresa.¹⁵³ (g.n.)

DANO MORAL. INSULTOS PRATICADOS POR SUPERIOR HIERÁRQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausente a situação de cerco, o caráter continuado das agressões verbais à secretária, praticadas por diretor, **caracteriza método de gestão por injúria que importa indenização por dano moral** (art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC). In casu, irrelevante que os insultos freqüentemente chegassem à reclamante via rádio, já que tais ultrajes podiam ser ouvidos por todos, no ambiente de trabalho, através do sistema "viva voz". O tratamento despótico dirigido à empregada caracteriza tirania patronal incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, *caput* e III).¹⁵⁴ (g.n.)

Quanto ao ato de discriminar, consoante Candy Florêncio Thomé¹⁵⁵, pode ser “fundamento e origem” do assédio moral, mas não pode ser confundido com tal fenômeno, uma vez que a pessoa assediada pode ser atingida de diversos atos que não impliquem em afrontamento a algum direito das minorias.

Observa-se que discriminar é todo tipo de “separação que possa fazer entre várias coisas, entre várias funções ou encargos, distinguindo-as uma das outras, para que se diferenciem ou possam ser encaradas consoante a divisão”¹⁵⁶. Desta forma, a discriminação em si, produz a limitação, determinação ou separação entre coisas iguais ou distintas.

¹⁵³ Ementa do processo: 01954-2007-044-02-00-8. 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2ª Região. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data julgamento: 31 out. 2008. Disponível em: <www.trt02.jus.br>. Acesso em: 17 mar. 2009.

¹⁵⁴ Ementa do Recurso Ordinário: 00335-2003-058-02-00. 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2ª Região. Relator: Des. Ricardo Artur Costa Trigueiros. Decisão: 25.04.2006. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 mai. 2009.

¹⁵⁵ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 49.

¹⁵⁶ SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

Os Tribunais do Trabalho têm-se mostrado atentos às discriminações que afrontam a dignidade do trabalhador:

DISCRIMINAÇÃO POR IDADE. OCIOSIDADE IMPOSTA. RESCISÃO INDIRETA. DANOS MORAIS. A ociosidade imposta é uma das mais graves ofensas ao trabalhador. Ainda mais ao intelectual que por longos anos contribuiu para o engrandecimento do nome da empresa. Não bastasse tal situação humilhante, a ela fora levada a autora por motivos discriminatórios em razão de sua idade. Superaram-se os limites do poder potestativo da empresa, ferindo-se, não somente a dignidade da trabalhadora, mas princípios constitucionais, éticos e sociais. A ociosidade imposta à autora se dera com a finalidade de esta deixar a empresa e se firmara em bases discriminatórias, infringindo normas expressas na Constituição Federal e na Lei 9029/95. Devida a indenização por danos morais.¹⁵⁷

Consoante Marie-France Hirigoyen, as agressões pontuais também não podem ser confundidas com o assédio moral.

Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa.¹⁵⁸

Ainda, conforme a autora, outras formas de violência que não podem ser confundidas com o fenômeno do assédio moral:

A violência externa, oriunda de incivilidades, quer de uma agressão a mão armada ou uma agressão de cliente, não é assédio moral; (...).

A violência física não é um assédio em si, mesmo que situações de assédio possam degenerar e que as pessoas cheguem às vias de fato. É importante, neste caso, fazer denúncia.¹⁵⁹

¹⁵⁷ Ementa do processo: 03138-2000-052-02-00-7, 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2ª Região. Data publicação: 13 dez. 2005. Disponível em: <www.trt2.gov.br>. Acesso em: 17 mar. 2009.

¹⁵⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 30.

¹⁵⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 32.

3.5 Efeitos do assédio moral

Consoante Maria Aparecida Alkimin¹⁶⁰, as consequências do assédio moral são inúmeras e se refletem sobre toda a organização do trabalho, afetando diretamente o empregado, tanto no âmbito pessoal como no profissional, assim como prejudicando o próprio empregador, em razão da queda de produtividade, do alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, além de gerarem prejuízos para a coletividade, uma vez que o Estado custeia o tratamento de saúde da vítima do assédio, como também o pagamento de seguro-desemprego, sem mencionar as aposentadorias precoces.

Para a autora, trata-se de um fenômeno antissocial e antijurídico:

Sem dúvida, constitui um fenômeno anti-social e antijurídico relevante para o direito e, como tal, implica violação ao dever jurídico traçado pela norma jurídica que visa delimitar o agir humano para que as relações na sociedade sejam pacíficas e assentadas no bem comum, (...).¹⁶¹

Especificamente na relação de emprego, Mauro Vasni Paroski¹⁶² entende que assédio moral pode gerar várias consequências: rescisão indireta do contrato de trabalho pela vítima; dano material; dano moral suscetível de reparação pecuniária; além da demissão dos agentes causadores do ato ilícito ou abusivo.

¹⁶⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 83.

¹⁶¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 83.

¹⁶² PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. In: *O trabalho em revista*, n. 292, Curitiba, nov. 2006, p. 359.

Para o autor, a rescisão indireta do contrato de trabalho tem amparo nas alíneas “a”, “b” e “c”, do art. 483 da CLT¹⁶³. O dano material decorre do fato do assédio moral poder acarretar, muitas vezes, a perda do emprego, assim como gastos com tratamento médico e psicológico. O dano moral é suscetível de reparação pecuniária porque:

(...) atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho¹⁶⁴.

Ressalta-se que a honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados pela Constituição de 1988 (artigos 1º, inciso III, 3º e 5º, V e X)¹⁶⁵ e deve haver pronta reparação quando se evidencia sua violação.

¹⁶³ Dispõem as alíneas “a”, “b” e “c”, do art. 483 da CLT: “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; (...)”.

¹⁶⁴ PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. In: *O trabalho em revista*, n. 292, Curitiba, nov. 2006, p. 359.

¹⁶⁵ Dispõem os artigos 1º, 3º e 5º da Constituição Federal: “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 fundamento: (...) III – a dignidade da pessoa humana; (...)”; “Art. 3º 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.”; “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”.

No que concerne aos danos à saúde do empregado, Regina Célia Pezzuto Rufino¹⁶⁶ elucida que a violência moral atinge as relações de trabalho, por meio de atos autoritários repetitivos, de ironia, arrogância, humilhações, e tais comportamentos perversos provocam depressão, palpitações, isolamento voluntário, distúrbios do sono, revolta, inculcando no empregado um sentimento de fracasso e inutilidade.

Marie-France Hirigoyen ilustra a complexidade desses distúrbios com o parecer de um médico psiquiatra, extraído da *American psychiatric association, DSM IV, Critères diagnostiques*, Washington DC, 1994, Masson para tradução francesa:

No início, o clínico geral tem diante de si um paciente apresentando múltiplos distúrbios, de “indisposições crônicas” de origem psicossomática até um quadro psicossomático claro. O médico se arrisca a não detectar a origem real desses problemas, seja por não ter se empenhado, pensando somente na situação profissional de seu paciente, seja porque o paciente não lhe expõe o problema. O sofrimento moral ligado ao trabalho pode, dessa forma, ser considerado pelo paciente como símbolo de uma fraqueza pessoal, numa época em que trabalho e sucesso são, ao que parece, o grande troféu dos vitoriosos. Evidentemente, a resposta terapêutica não poderá ser completamente eficaz caso se limite a uma prescrição medicamentosa.¹⁶⁷

Para Regina Célia Pezzuto Rufino, após um certo período de tempo, o que era apenas uma indisposição “normal, pelo excesso de trabalho”¹⁶⁸, pode evoluir para problemas mais graves, causando vários prejuízos à saúde do empregado como: aumento da pressão arterial, distúrbios digestivos, problemas na coluna, etc.

A autora ressalta que não apenas a saúde física do empregado é afetada. A saúde psíquica também. Dentre tantas doenças, a que mais atinge os empregados no caso do assédio é a depressão. E em casos mais graves, a depressão pode evoluir para o suicídio, “deixando a vítima de sofrer danos em prejuízo somente à saúde, passando a atingir sua própria vida”.¹⁶⁹

¹⁶⁶ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 84.

¹⁶⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 161.

¹⁶⁸ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 85.

¹⁶⁹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 86.

Marie-France Hirigoyen aprofunda as consequências psíquicas do assédio, no sentido de provocarem uma ruptura da identidade pessoal ou surgimento de distúrbios psiquiátricos:

O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Nossa identidade se constrói progressivamente desde a infância e nunca está definitivamente formada. Quando somos vítimas de uma agressão contra a qual não temos meios psíquicos de lutar, pode ocorrer uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.¹⁷⁰

Observa-se que os danos na saúde do empregado, resultantes do assédio, podem impossibilitá-lo de continuar a exercer suas atividades profissionais, ocorrendo, pois, implicações previdenciárias.

Ainda, conforme Regina Célia Pezzuto Rufino¹⁷¹, uma vez ocorrido o afastamento do empregado, em razão do exercício do trabalho, configura-se doença profissional ou doença de trabalho, as quais se equiparam ao acidente do trabalho, de acordo com artigo 20, I e II, da Lei n. 8.213/91¹⁷².

¹⁷⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 175.

¹⁷¹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 86.

¹⁷² Dispõe o art. 20, I e II da Lei n. 8.213/91: “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”

Para a autora, o Decreto n. 3048/99 que regulamenta a Lei dos Benefícios (Anexo II, Grupo V da CID10)¹⁷³ relaciona alguns distúrbios originados do assédio moral no trabalho, é uma das poucas normas que dispõem sobre a ocorrência e consequências desse fenômeno, e que também, por outro lado, serve para evidenciar que o “fenômeno ocorre com grande frequência, trazendo prejuízos de diversas naturezas, inclusive para Previdência Social”.¹⁷⁴

Nesse diapasão, Maria Aparecida Alkimin destaca a Resolução 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina (art. 2º¹⁷⁵), que “ressalta a importância do estudo e averiguação da organização do trabalho para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades físicas do trabalhador”¹⁷⁶.

Como se vê, quanto maior for a tendência de se relacionar os distúrbios provocados pelo assédio moral na lei previdenciária e estas forem equiparadas à doença profissional, em função do estabelecimento do nexo causal, mais a Previdência Social estará assumindo o preço dessa prática abusiva, o que será nefasto para a sociedade como um todo.

Por sua vez, Sebastião Vieira Caixeta¹⁷⁷, ao tratar das perdas sofridas pela pessoa do trabalhador, adverte que os prejuízos também se refletem direta e economicamente na empresa.

¹⁷³ Decreto n. 3048/99 da Lei dos Benefícios Previdenciários: “Anexo II, Grupo V da CID10: Doença VIII – Stress Grave e Transtornos de Adaptação: Estado de stress pós-traumático. Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional: Dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; Doença X – Neurose Profissional; Agentes etiológicos etc: problemas relacionados com emprego e desemprego, mudança de emprego, função, ameaça de perder o emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com empregador e colegas etc; Doença XII – Síndrome do Esgotamento Profissional: Agentes etiológicos etc: ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho”. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em: 24.mar.09.

¹⁷⁴ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 87.

¹⁷⁵ Dispõe o artigo 2º da Resolução 1.488 de 6 de março de 1988: “Para estabelecimento do nexo 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, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II - o estudo do posto de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - (...)”. Disponível em: <<http://www.portalmedico.org.br/novoportal/index5.asp>>. Acesso em: 23 mar. 2009.

¹⁷⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 90.

¹⁷⁷ CAIXETA, Sebastião Vieira. Assédio moral nas relações de trabalho. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XIII, São Paulo, mar. 2003, p. 106.

O autor entende que, dependendo do perfil do empregado assediado, as reações se dão de duas formas. Ou o empregado torna-se improdutivo, doente e ausente (tanto física como psicologicamente), ou retira-se da empresa e postula a reparação do dano na via judicial. E qualquer uma das duas hipóteses resulta em prejuízos econômicos para a empresa, que podem ser resumidos em:

Queda de produtividade; alteração na qualidade do serviço/produto; menor eficiência; baixo índice de criatividade; absenteísmo; doenças profissionais; acidentes de trabalho; danos aos equipamentos; alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento das despesas com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal; aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais; abalo da reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho etc. (...).¹⁷⁸

3.6 Contexto organizacional do assédio moral

Consoante Marie-France Hirigoyen, a natureza do trabalho se desvirtuou de tal maneira, que houve uma certa abertura de espaço para a prática do assédio moral. Denomina este desvio como “a nova organização do trabalho”¹⁷⁹.

Assim como Richard Sennett, que expõe um ambiente em que os empregados se tornaram *irônicos*¹⁸⁰, carentes de ética, tomados por um sentimento generalizado de desapego, da ocorrência do exercício de um poder sem autoridade e autodestrutivo, Marie-France Hirigoyen também entende existirem contextos profissionais bastante desfavoráveis, em que os procedimentos do assédio podem se desenvolver mais livremente.

Não são apenas os meios nos quais prevalecem um intenso nível de estresse e má organização, mas sobretudo as práticas de gestão pouco claras, ou mesmo francamente perversas, que se constituem em uma autorização implícita às atitudes perversas individuais.¹⁸¹

¹⁷⁸ CAIXETA, Sebastião Vieira. Assédio moral nas relações de trabalho. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XIII, São Paulo, mar. 2003, p. 106.

¹⁷⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 187.

¹⁸⁰ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 138.

¹⁸¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 187.

Esses contextos desfavoráveis são compostos por trabalhadores alienados do mundo exterior, que não têm mais tempo para refletir sobre o que fazem nem para se comunicar, estão sempre pressionando, cobrando, pisando ou sendo pisados, pressionados, perdem o sentido de identidade e a capacidade de envolvimento emocional com os colegas, fazendo com que o companheirismo e a solidariedade sumam.¹⁸²

Ocorre também, para Marie-France Hirigoyen, a transformação do trabalhador em mera mercadoria:

A mesma transformação do funcionário em instrumento aparece na subordinação, na qual existe cada vez menos reciprocidade. Os funcionários são simples “recursos”, muito pouco humanos. O subordinado está lá para simplesmente executar o seu trabalho, não tendo de aparecer para conversar, cumprimentar ou fazer qualquer coisa fora de sua atribuição profissional.¹⁸³

Não sabemos mais por que trabalhamos, não sabemos mais para que serve esse trabalho, pois ele nos escapa, perdemos a noção do que estávamos fazendo. E nos perguntamos sobre a utilidade da nossa tarefa, sobre a nossa utilidade...¹⁸⁴

Marie-France Hirigoyen define tais empresas como “empresas perversas” por acirrarem a rivalidade entre os trabalhadores, estimulando maior produtividade a qualquer preço, em detrimento do interesse, saúde e segurança dos empregados e da sociedade como um todo. Perversas, ainda, por forçarem os empregados a pedirem suas próprias demissões.

(...) parte também da idéia de que, em vez de efetuar demissões com os riscos de movimentos sociais que isso acarreta, é mais negócio fazer os assalariados irem embora por sua própria decisão.¹⁸⁵

¹⁸² HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 189.

¹⁸³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 199.

¹⁸⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 200.

¹⁸⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 208.

Margarida Barreto descreve a contradição das empresas entre o tratamento dispensado aos empregados e o “discurso” de política de responsabilidade social:

O fato é que, quando não se tem respeito ao outro, trata-se o outro como uma coisa, um objeto sem valor, principalmente se esse outro adoecer ou tem alguma coisa que o limite do ponto de vista produtivo. Esta questão produtiva está sempre em jogo. Assim, há que estar atento para os eventos, sentinela!

É necessário que a Empresa compreenda que ela lida com seres humanos e se um trabalhador questiona a produção, no sentido da produtividade ou faz críticas ao excesso de horas extras ou não aceita ser cooptado e assumir práticas ilícitas, ele não pode ser descartado como refugio social. O fato é que a empresa não quer mais esse tipo de trabalhador que não atende as suas necessidades, seja porque adoeceu de tanto trabalhar ou porque questiona a política de gestão, por isso descarta-o, mesmo que esteja adoecido de tanto trabalhar. Para a empresa, essa pessoa é considerada uma *persona non grata*, devendo ser eliminado da estória, do ambiente de trabalho. Retirado, excluído. Essa é uma característica bastante forte das empresas, apesar da política de responsabilidade social que apregoam.¹⁸⁶

Nesse diapasão, Marie-France Hirigoyen expõe a inexistência de ética nos ambientes profissionais, assim como Richard Sennett define como o “*novo tipo de caráter*”.

Não é surpreendente que, dentro de uma mesma empresa, existam corrupção, assédio moral e mentira, pois tudo isso decorre de um mesmo desleixo e de uma mesma falta de rigor.¹⁸⁷

Acredita-se, portanto, que se faz necessário estar atento ao tratamento recebido pelo trabalhador em meio aos seus ambientes de trabalho, das “empresas perversas”, assim como Marie-France Hirigoyen define, em face de toda uma desestruturação de valores humanos, do trabalho e sociais, devido aos efeitos nefastos da reestruturação produtiva do capital, da globalização e da mundialização do capital.

¹⁸⁶ Anexo I, pergunta 5, p. VIII. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

¹⁸⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 210.

3.7 Assédio moral coletivo

Segundo Sônia Mascaro Nascimento¹⁸⁸, a questão do assédio moral coletivo passou a ser aventada no meio jurídico apenas após a inserção no ordenamento jurídico brasileiro dos conceitos de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo.

A Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) e a Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) foram as responsáveis por isso. Através delas permite-se a defesa de causas que envolvam elevado número de pessoas, sem, todavia, afetarem a sociedade como um todo.¹⁸⁹

No âmbito do Direito do Trabalho, a autora elucida que a responsabilização por danos morais a interesses difusos ou coletivos tem supedâneo no art. 1º, inciso V da Lei de Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85).¹⁹⁰

Percebe-se que a prática de assédio moral de forma coletiva tem ocorrido em várias ocasiões, principalmente nos casos envolvendo política “motivacional” de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingirem as metas determinadas são submetidos às mais diversas situações de psicoterror, cuja submissão a “castigos e prendas” envolve práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifre de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras.¹⁹¹

Quanto às ações civis públicas, em caso de dano moral coletivo, Margarida Barreto observa que “infelizmente” as empresas não estão aprendendo com a punição a elas aplicadas, como se observa em trecho de sua entrevista:

Nós tivemos um caso em Salvador que envolvia a Ambev. Um processo alto, em torno de R\$ 1 milhão. (...). É responsável aquele que assediou como também a empresa, na medida em que não tomou nenhuma medida preventiva, não teve qualquer conduta, não

¹⁸⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 73, n. 5, São Paulo, maio 2009, p. 557.

¹⁸⁹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 73, n. 5, São Paulo, maio 2009, p. 558.

¹⁹⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 73, n. 5, São Paulo, maio 2009, p. 558.

¹⁹¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 73, n. 5, São Paulo, maio 2009, p. 559.

teve nenhuma atitude em fazer uma campanha, de ser explícita e assumir que não vai tolerar ato de violência dentro da empresa. (...). Esse caso, da Ambev, foi uma coisa muito interessante porque naquele momento, houve um entendimento dos promotores que estavam envolvidos com o caso, que o valor estipulado tinha um “conteúdo pedagógico”. Ressalto que esse valor não foi pra mão de nenhum trabalhador, e sim para o FAT. **Infelizmente a Ambev não aprendeu com esse processo e o fato se repetiu, repetiu e repetiu em outros Estados como Sergipe, Espírito Santo, Minas Gerais, e o último foi agora no Rio Grande do Norte.** Foi assim, repetição dos mesmos atos de violência, dos mesmos constrangimentos, expondo os trabalhadores ao ridículo e humilhação pública.¹⁹² (g.n.)

Vê-se, portanto, que a ação civil pública pode não ser suficiente para evitar a disseminação do assédio moral na organização do trabalho, num primeiro momento. Porém deve-se ter em mente que o trabalhador vítima de condutas assediadoras poderá sempre pleitear danos morais pela violação à dignidade da pessoa humana.

¹⁹² Anexo I, pergunta 3, pp. IV-V. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

4. NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho “o homem não deve ser protegido somente pelo seu patrimônio, mas, principalmente, em sua essência”.¹⁹³

Os autores conceituam os direitos da personalidade como aqueles que “têm os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais”¹⁹⁴.

Por direitos da personalidade, entende-se que são os que dizem respeito à vida, à honra, à saúde (física ou psíquica), à intimidade, ao trabalho, à liberdade, à moral, à autoestima, à imagem, à privacidade, ao nome, entre outros aspectos e, embora desprovidos de valor patrimonial, têm para seu titular valor absoluto e inato, portanto são irrenunciáveis; intransmissíveis¹⁹⁵; absolutos; gerais; extrapatrimoniais; indispensáveis; impenhoráveis; vitalícios¹⁹⁶.

Maria Aparecida Alkimin¹⁹⁷ sustenta que os direitos da personalidade visam resguardar a dignidade humana da pessoa, de maneira que o ordenamento jurídico brasileiro reprime e prevê modos de reação a qualquer conduta que lese os direitos da personalidade, impondo sanção na esfera cível, sem prejuízos das sanções penais, prevendo a Constituição Federal direito à indenização por dano moral e/ou material (art. 5º, inciso X, da CF¹⁹⁸).

¹⁹³ GAGLIANO, Pabo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil. vol. I. Parte Geral*. 7ª ed. rev. atual. reform. São Paulo: Saraiva, 2006, p.152.

¹⁹⁴ GAGLIANO, Pabo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil. vol. I. Parte Geral*. 7ª ed. rev. atual. reform. São Paulo: Saraiva, 2006, p.152.

¹⁹⁵ Dispõe o art. 11 do Código Civil: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”.

¹⁹⁶ GAGLIANO, Pabo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil. vol. I. Parte Geral*. 7ª ed. rev. atual. reform. São Paulo: Saraiva, 2006, p.162.

¹⁹⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 20.

¹⁹⁸ Dispõe o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal: “Art. 5.º: 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: (...) 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”.

Alexandre de Moraes¹⁹⁹ informa que a Constituição brasileira de 1988 prevê o direito à indenização por dano material, moral e à imagem, consagrando ao ofendido a total reparação em virtude dos prejuízos sofridos. O preceito pretende a restauração da ordem jurídica lesada.

No tocante à proteção da dignidade do empregado, Maria Aparecida Alkimin elucida que:

(...) embora a relação de emprego não deixe de ter certo conteúdo patrimonial diante do dever do empregador de pagar salários, certamente tem como elemento primordial a natureza da personalidade, ante a prestação pessoal dos serviços e de forma subordinada, sujeitando a pessoa do empregado ao poder de direção do empregador; é razão suficiente para a tutela dos direitos de personalidade do empregado, pois, como pessoa goza de todos atributos da personalidade, que devem ser preservados e respeitados diante do poder de direção do empregador.²⁰⁰

Nesse passo, a autora elucida que, diante da inexistência de norma específica na legislação consolidada que tutele especificamente os direitos de personalidade do empregado, o art. 12 do Código Civil²⁰¹, por se tratar de norma do direito comum, é perfeitamente aplicável na relação de emprego, tendo em vista o princípio da subsidiariedade (art. 8, parágrafo único, da CLT²⁰²).

Vê-se, portanto, que os direitos inerentes à personalidade podem ser lesados por atos ilícitos de agressão moral ou assédio moral e sexual, resultando em dano moral.

Para Maria Aparecida Alkimin²⁰³, como de fato a prática do assédio moral gera desgaste emocional, que pode evoluir em prejuízo à saúde mental e física do

¹⁹⁹ MORAES, Alexandre. *Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral; comentários aos arts. 1 a 5 da Constituição da República Federativa do Brasil; doutrina e jurisprudência*. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 115.

²⁰⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 21.

²⁰¹ Dispõe o art. 12 do Código Civil: “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”.

²⁰² Dispõe o parágrafo único, do art. 8 da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 8: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. Parágrafo único: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

²⁰³ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 38.

trabalhador, marginalizando-o progressivamente do processo produtivo e da organização do trabalho, não resta dúvida de que ofende a dignidade do trabalhador.

Ainda para a autora, o assédio moral é conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, que tutela a dignidade humana e os direitos de personalidade, bem como contrária à Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que se consubstancia em grave violação contratual, passível de gerar a dispensa por justa causa (CLT, art. 482) ou rescisão indireta (CLT, art. 483).

Os Acórdãos a respeito de assédio moral, aqui transcritas as ementas, podem ser vistos como um exemplo nessa direção.

ASSÉDIO MORAL – CONFIGURAÇÃO – INDENIZAÇÃO – Comprovado nos autos que prepostos da reclamada comportavam-se de maneira altamente reprovável, submetendo a reclamante a situações vexatórias, humilhantes, o que lhe ocasionou prejuízos psicológicos, resta configurada a ofensa individual aos direitos de sua personalidade, a lesão a um interesse extrapatrimonial juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano, nos termos do art. 5º, incisos V e X, da Lei Maior.²⁰⁴ (g.n.)

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO. FUNDAMENTO LEGAL PARA A CONDENAÇÃO DO OFENSOR. Considerando que o assédio moral na relação de trabalho é uma das formas de ofensa à personalidade e dignidade do trabalhador, a indenização dos danos por ele provocado tem fundamento legal no mencionado inciso X do art. 5º da CRFB²⁰⁵. (g.n.)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A conduta abusiva da empresa violadora dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil, mormente no caso destes autos, em que o empregado, laborando nas atividades de motorista de caminhão, foi submetido por um longo período contratual a inacreditáveis jornadas de 15 (quinze) horas diárias, fato gravíssimo que, indene de dúvidas, lhe

²⁰⁴ Ementa do RO: 00375-2008-004-20-00-1 do Tribunal Regional do Trabalho de Sergipe, 20ª Região. Relator Des. Fed. Carlos de Menezes Filho. Data publicação: 13 ago. 2008. Disponível em: <www.trt20.jus.br>. Acesso em: 24 mar. 2009.

²⁰⁵ Acórdão do Processo: 03615-2006-036-12-00-6, do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, 12ª Região. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 24 mar. 2009.

causou danos físicos e morais, e colocou em constante perigo a sua vida e a de terceiros.²⁰⁶(g.n.)

²⁰⁶ Acórdão do Processo: 00550-2007-029-12-00-0, do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, 12ª Região. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 24 mar. 2009.

5. LEGISLAÇÃO

A legislação brasileira com o objetivo de prevenir e coibir o assédio moral e punir seu agente causador ainda é muito modesta. Observa-se que, até o momento, não foi criada uma legislação específica de abrangência nacional.

No Brasil há apenas algumas leis regionais ou de alcance restrito, como por exemplo, especificamente na Administração Pública.

A Itália, o Reino Unido e a Espanha apresentam, em seus ordenamentos, dispositivos legais que tutelam a dignidade da pessoa em casos de atos lesivos, discriminações etc., sendo que a Suécia, a França e Portugal têm legislação específica.

Em outros países, como Chile e Uruguai, tem-se notícia de projeto de lei neste sentido.²⁰⁷

5.1 Legislação nacional

No Brasil, diversos municípios já têm lei visando coibir o assédio moral em sua administração pública, como²⁰⁸:

Americana (Lei nº 3.671, de 7 de junho de 2002)
Campinas (Lei nº 11.409, de 4 de novembro de 2002)
Cascavel (Lei nº 3.243, de 15 de janeiro de 2001)
Guarulhos (Lei nº 358, de 19 de julho de 2001)
Jaboticabal (Lei nº 2.982, de 17 de novembro de 2001)
Natal (Lei nº 189, de 23 de fevereiro de 2002)
São Paulo (Lei nº 13.288, de 10 de maio de 2002)
São Gabriel do Oeste (Lei nº 511, de 4 de abril de 2003)
Sidrolândia (Lei nº 1.078, de 5 de novembro de 2001)
Ubatuba (Lei nº 2.120, de 20 de novembro de 2001)

²⁰⁷ PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. In: *O trabalho em revista*, n. 292, Curitiba, nov. 2006, p. 359.

²⁰⁸ Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

Nota-se que o crescimento dessa perversão tem ensejado a criação de novas leis sobre o assunto, passando do âmbito municipal para o estadual, como são os casos dos Estados do Rio de Janeiro (Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002²⁰⁹), de Pernambuco (Lei estadual 13.314, de 15 de dezembro de 2007²¹⁰) e do Rio Grande do Sul (Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006²¹¹), entre outros.

Nos moldes das demais leis estaduais, a Lei Estadual de São Paulo, nº 12.250/2006, aplicável aos servidores da administração pública estadual, conceitua assédio moral assim:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente.²¹²

Oportuno lembrar que a Lei Estadual que proíbe a prática do assédio moral, no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, provém do projeto de lei n. 422/01, de autoria do Deputado estadual Antonio Mentor (PT/SP) e teve a seguinte trajetória: foi aprovada em 13 de setembro de 2002 pela Assembleia Legislativa; vetada em 8 de novembro de 2002, pelo então Governador do Estado; em 10 de fevereiro de 2006, a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo derrubou o veto do Governador e aprovou a Lei, que recebeu o nº 12.250/06.

²⁰⁹ Anexo II, p. 13. *Site* da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Instituto de Estudos em Saúde Coletiva. Disponível em: <www.iesc.ufrj.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

²¹⁰ Anexo II, p. 13. *Site* do Poder Judiciário de Pernambuco. Disponível em: <www.tjpe.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

²¹¹ Anexo II, p. 13. Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

²¹² Anexo II, p. 13. *Site* da legislação do Estado de São Paulo. Disponível em: <www.legislacao.sp.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

Em 23 de outubro de 2007, o governador impetrou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN 3980²¹³). Posteriormente, foi encaminhado parecer do procurador-geral da República Antonio Fernando Souza, favorável à ação direta de inconstitucionalidade, por entender que a lei apresentava vício de iniciativa:

Na ação, o governador pede a impugnação da Lei estadual nº 12.250/2006, que trata da vedação do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. O argumento é que existe vício de iniciativa, ou seja, a lei é resultado de iniciativa de um parlamentar, mas cabe ao chefe do Poder Executivo - no caso, o governador - regulamentar o estatuto jurídico dos servidores públicos estaduais. Com isso, além de violar o princípio da separação das funções estatais, a lei também afrontaria o artigo 2º da Constituição Federal.²¹⁴

O último andamento é o despacho do Relator Ministro Menezes Direito, admitindo a representatividade do Sindicato dos Funcionários e Servidores da Educação do Estado de São Paulo – AFUSE; do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – APEOESP; e do Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SINDSAÚDE como *amicus curiae*²¹⁵:

No mais, creio ser inequívoca a representatividade dos peticionários, eis que todos voltados à defesa dos interesses de servidores de distintas áreas da Administração Pública do Estado de São Paulo, destinatários da norma impugnada.²¹⁶

²¹³ Site da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/portal/site/Internet/IntegraDDILEI?vgnextoid=2ddd0b9198067110VgnVCM10000590014acRCD&tipoNorma=9>>. Acesso em: 30 mar. 2009.

²¹⁴ Site do Ministério Público Federal. Disponível em: <<http://noticias.pgr.mpf.gov.br/noticias-do-site/constitucional/pgr-lei-paulista-sobre-assedio-moral-e-inconstitucional/>>. Acesso em: 30 mar. 2009.

²¹⁵ Previsto na Lei n. 9.868/99, *amicus curiae* (*amigo da corte*) é um instituto que permite que terceiros passem a integrar a demanda, atendendo pressupostos de relevância da matéria e da representatividade adequada dos postulantes. Tem a finalidade de pluralizar o debate constitucional, ao possibilitar a participação formal de órgãos ou entidades que efetivamente representem os interesses gerais da coletividade ou expressem valores essenciais de grupo ou classes. PINHO, Rodrigo César Rebello. *Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais*. 5ª ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2005.

²¹⁶ Despacho de 10 de setembro de 2008. Site do STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>>. Acesso em: 30 mar. 2009.

Vê-se portanto que, caso a lei seja declarada inconstitucional, a sociedade como um todo perderá. Uma vez declarada inconstitucional, mais um longo caminho deverá ser percorrido para que o Estado de São Paulo tenha, novamente, uma lei que proíba o assédio moral em sua administração pública.

Ainda, destaca-se que a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, que proíbe a prática do assédio no Estado do Rio Grande do Sul, sofreu veto parcial e dela foram extraídos alguns artigos. Foram retirados, do texto original, o artigo que conceituava o assédio moral (artigo 2º), o parágrafo único com a definição das circunstâncias nas quais o assédio poderia acontecer, e quais as punições seriam passíveis de serem aplicadas ao agente causador do assédio (artigos 3º, 4º, 5º e 6º).²¹⁷

Portanto, resta evidente que apenas a existência de uma lei que proíba a prática do assédio moral não é suficiente para se coibir e punir os agentes causadores. Uma lei que não tipifica o ato ilícito e tampouco define a penalidade não tem serventia alguma.

No que se refere ao âmbito federal, ainda não existe legislação dispendo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista, seja sob a ótica penal, como o faz o direito francês, por exemplo.

Existem projetos de lei²¹⁸ tramitando no Congresso Nacional a fim de que tenhamos uma legislação federal, inclusive tipificando o assédio moral como crime, a exemplo dos Projetos de Lei n. 4.742/2001 e nº 5.971/2001.

O primeiro projeto pretende incluir no Código Penal o artigo 146-A com a seguinte redação:

Art. 146-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.

²¹⁷ Anexo II, p. 13. Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

²¹⁸ Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

O segundo projeto propõe a inclusão no Código Penal do artigo 203-A, "Coação moral no ambiente de trabalho", com a seguinte redação:

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.

Sob o ponto de vista administrativo, foi proposto o Projeto de Lei n. 4591/2001²¹⁹, estabelecendo 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 n. 8.212, de 11 de dezembro de 1990, propondo o acréscimo do artigo 117-A, na seguinte forma:

É proibido aos servidores públicos praticarem Assédio Moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

- I – advertência;
- II – suspensão;
- III – destituição do cargo ou comissão;
- IV – destituição de função comissionada;
- V – demissão.

Importante a ser destacado que este artigo se limita ao assédio vertical descendente, esquecendo-se do assédio vertical ascendente e do misto.

Nesta mesma linha, o Projeto de Lei n. 4591/2001 propõe alterar dispositivos da Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego:

Artigo 1º - Acrescente-se inciso V ao art. 27 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, com a seguinte redação:

Art. 27

V - comprovação de que não há registros de condenação por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.

²¹⁹ Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 25 mar. 2009.

Quanto às leis trabalhistas, especificamente, o Projeto de Lei n. 5 970, de 2001, sobre coação moral, pretende alterar os dispositivos do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando o artigo 483, criando a alínea "g", modificando o parágrafo 3º e acrescentando o art. 484-A:

"Art. 483 ...

g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções."

...

"§ 3 Nas hipóteses das letras d, g e h, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (NR)"

...

"Art. 484-A Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador."²²⁰

Em 28 de outubro de 2003, o Deputado Mauro Passos (PT/SC), entendendo os efeitos nefastos que o assédio moral provoca no trabalhador e na sociedade como um todo, propôs o Projeto de Lei n. 2.369, de 2003²²¹, com parte da justificação transcrita abaixo:

É necessário combater o assédio moral que tem conseqüências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.²²²

²²⁰ Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 01 abr. 2009. Anexo II, p. 29.

²²¹ Site da Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/Sileg/Prop_Detalhe.asp?id=340009>. Acesso em: 01 abr. 2009. Anexo II, p. 22.

²²² Anexo III, p. 37.

O referido Projeto de Lei sofreu algumas propostas de modificações por meio do Projeto de Lei n. 33, de 2007²²³, de autoria da Deputada Rosinha (PT/RS). O projeto propõe tornar o assédio moral ilícito trabalhista e com isto, conforme sua justificção, pretende “marcar a evoluçao das relaçoes de trabalho no Brasil”. Em 24 de abril de 2007, a Deputada Rosinha pediu a retirada da proposiçao do Projeto de sua autoria e seu arquivamento se deu em 8 de junho de 2007.

O Projeto do Deputado Mauro Passos continua tramitando na Cãmara dos Deputados e em 17 de junho de 2009 a Comissao de Trabalho de Administraçao e de Serviçao Pùblico da Cãmara dos Deputados promoveu audiẽncia pùblica para debaterem a importãncia da aprovaçao do referido Projeto de Lei, o que demonstra que a sociedade ainda não compreendeu por completo o fenãmeno, porẽm jã entendeu a sua importãncia:

Há o consenso de que o tema ainda não foi bem compreendido por muitos dos nossos pares, motivo pelo qual apresentamos o requerimento com o intuito de ofertar subsídios para que seja compreendida a importãncia de estabelecermos, em lei, dispositivos para proibir a prãtica e punir os praticantes do assédio moral. (...) ²²⁴

Segundo Luciano Athayde Chaves²²⁵, “o tema ‘assédio moral’ estã na agenda da sociedade brasileira e as açoes por danos morais vẽm crescendo na Justiça do Trabalho”.

5.2 A normativa internacional sobre a matãria

Segundo Candy Florẽncio Thomẽ²²⁶, a União Europeia vem se preocupando bastante com o assédio moral, na medida em que a violẽncia psicolõgica pode vir a ser uma ameaça muito mais grave que a violẽncia fısica.

²²³ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/Sileg/Prop_Detalhe.asp?id=340009>. Acesso em: 01 abr. 2009.

²²⁴ Notícia veiculada na pãgina da Associaçao Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em 19 jun. 2009. Disponível em: <ww1.anamatra.org.br>. Acesso em: 22 jun. 2009. Íntegra da notĩcia no Anexo III, p. 30.

²²⁵ Luciano Athayde Chaves e presidente da Anamatra. Disponível em: <ww1.anamatra.org.br>. Acesso em: 22 jun. 2009. Íntegra da notĩcia no Anexo III, p. 30.

²²⁶ THOMẽ, Candy Florẽncio. *Assédio moral nas relaçoes de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 67.

Não obstante o interesse, a União Europeia, segundo Márcia Novaes Guedes, ainda não possui uma legislação específica sobre o assédio moral²²⁷. A preocupação tem sido evidenciada por alguns documentos comunitários relativos à saúde, segurança, respeito e dignidade dos trabalhadores:

Diretiva 2000/78/CEE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento em matéria de ocupação e condições de trabalho. Para essa diretiva o assédio é considerado uma discriminação em caso de comportamento indesejado adotado sobre a base da religião ou da convicção pessoal das desvantagens da idade ou das tendências sexuais e tenha o objetivo ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um clima intimidatório, hostil, degradante ou humilhante e ofensivo.²²⁸

A autora elucida que, em 20 de setembro de 2001, um relatório sobre a problemática do assédio foi examinado e aprovado pelo Parlamento Europeu, o qual aconselha os Estados-membros a enfrentarem o problema do assédio no local de trabalho e os convida a apresentarem uma análise detalhada sobre a situação do assédio e a partir daí, apresentarem programas de medidas preventivas.²²⁹

A partir do relatório de 2001, conforme observa a mesma autora, a União Europeia teve a oportunidade de ocupar-se da problemática do assédio moral quando a Comissão de Ocupações e Tarefas Sociais do Parlamento Europeu decidiu operar uma reforma no seu próprio sistema de organização interna do trabalho, o que resultou numa proposta de inaugurar uma nova política de gestão de pessoal voltada para a melhoria das relações interpessoais entre trabalhadores e o clima de trabalho no ambiente comunitário.²³⁰

Segundo Márcia Novaes Guedes, na Suécia, o Ministério da Saúde e Segurança publicou uma Resolução (31 de março de 1994) que pode ser equiparada a um verdadeiro código de comportamento para gestão das relações sociais no local de trabalho. Não obstante a norma ser de caráter administrativo, ela é *erga omnes* e remete ao empregador a responsabilidade integral de prevenir e impedir o fenômeno do assédio.²³¹

²²⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 143.

²²⁸ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 144.

²²⁹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 145.

²³⁰ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 145.

²³¹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 136.

A França adotou, depois da Suécia, legislação específica contra o assédio moral.²³²

Trata-se de forte e ampla tutela contra o fenômeno, inclusive a lei dispõe, também, sobre a inversão do ônus da prova, colocando contra o agressor o ônus de provar a inexistência do assédio quando o trabalhador tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção da existência da perseguição e dos danos sofridos.²³³

Regina Célia Pezzuto Rufino²³⁴ relata que a lei francesa dispendo sobre o assédio moral nas relações de trabalho é de 17 de janeiro de 2002 (n. 2002-73):

Art. L. 122-49. – Nenhum assalariado deve sofrer os atos (condutas) repetidos de perseguição moral que têm por objeto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho suscetível de prejudicar os seus direitos e a sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional. Nenhum assalariado pode ser contratado, despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indireta, especialmente em matéria de remuneração, aperfeiçoamento profissional, reclassificação, transferência, qualificação, classificação, promoção profissional, mutação ou renovação de contrato por ter sofrido, ou ter recusado sofrer, as condutas definidas no parágrafo precedente ou por ter testemunhado tais atuações ou tê-las relatado. Qualquer ruptura do contrato de trabalho que resultaria, qualquer disposição ou qualquer ato contrário é legalmente nula.

Art. L. 122-50. – É susceptível de uma sanção disciplinar qualquer empregado que tem procedido às condutas definidas no artigo L. 122-49.

Art. L. 122-51. – Compete ao chefe de empresa tomar todas as medidas necessárias para prevenir as condutas referidas no artigo L. 122-49.

(...)²³⁵.

²³² GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 139.

²³³ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 139.

²³⁴ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 69.

²³⁵ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 69.

Vê-se que a lei francesa é um avanço na luta contra o assédio moral nas relações de trabalho, no sentido de que contempla várias medidas favoráveis à prevenção do fenómeno, incentiva os procedimentos de conciliação interna, estendeu o conceito de saúde do trabalhador, englobando aspectos psíquicos e psicológicos da personalidade, além de dispor expressamente a responsabilidade do empregador de coibir os comportamentos vexatórios e danosos ao trabalhador.²³⁶

Segundo Márcia Guedes Novaes²³⁷, em Portugal há legislação específica tutelando o assédio moral desde 27 de agosto de 2003. O Código do Trabalho Português²³⁸ em seus artigos 22 (direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho), 23 (proibição de discriminação) e, especificamente sobre o assédio moral, 24, diz:

Assédio 1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador. 2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.

O artigo 25, por sua vez, descreve ações positivas, ou seja, aquelas que não são consideradas discriminatórias, e, finalmente, o artigo 26 trata do direito à indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, ao empregado (ou candidato a emprego) que sofrer ato discriminatório lesivo.

²³⁶ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 140.

²³⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 140.

²³⁸ PORTUGAL. Lei de Regulamentação do Trabalho. Lei 99, de 27 de agosto de 2003. *Site da Assembleia da República de Portugal*. Disponível em: <http://www.mtss.gov.pt/tpl_intro_destaque.asp?283>. Acesso em: 04 mar. 2009.

Ainda, conforme a autora, mesmo antes de contar com tutela específica, Portugal já dispunha de normas gerais que podiam ser invocadas com bastante êxito na proteção da vítima do assédio moral:

O Código Civil, texto de 1966, dispõe que: “Todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem. A extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e condição das pessoas”. Muito embora alguns autores qualifiquem de insuficiente essa disposição, para efeito de efetiva proteção dos direitos da personalidade, é importante lembrar que a Constituição portuguesa dispõe com largueza sobre proteção dos direitos fundamentais.²³⁹

A mesma autora²⁴⁰ relata que na Itália não existe legislação específica para reparação do assédio moral nas relações de trabalho. Todavia, têm-se desenvolvido na doutrina e mais recentemente na jurisprudência interpretações no sentido de enquadrar algumas condutas de assédio no âmbito de proteção geral prevista no Código Civil, nos artigos 2.043²⁴¹, 2.087²⁴² e 2.103, como bem destaca o comentário sobre modelar sentença²⁴³ do Supremo Tribunal de Justiça, nº 411 de 24 de janeiro de 1990:

L'importanza dell'articolo 2043, quale efficace strumento di lotta al mobbing, è messa in particolare risalto dalla sentenza n° 411 del 24 gennaio 1990 della Corte di Cassazione nella quale la stessa Corte “ha stabilito che il bene della salute costituisce oggetto di un autonomo diritto primario e quindi il risarcimento per la sua lesione non può essere limitato alle conseguenze che incidono soltanto sulla idoneità del soggetto a produrre reddito e cioè al danno patrimoniale inteso come diminuzione del reddito per esborsi di denaro (cure e/o trattamenti medici o acquisto di prodotti farmaceutici) cosiddetti danno emergente, o come possibilità di perdita di guadagno a causa della condotta del molestatore (lucro cessante), ma deve essere

²³⁹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 142.

²⁴⁰ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 131.

²⁴¹ Artigo 2043 do Código Civil Italiano. “Risarcimento per fatto illecito”: “Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”. Tradução livre: “Ressarcimento por fato ilícito: “Qualquer fato doloso ou ilícito que ocasiona a outros um dano injusto, obriga aquele que cometeu o fato a ressarcir o dano.” Disponível em: <<http://www.altalex.com/index.php?idstr=24>>. Acesso em: 08 jun. 2009.

²⁴² Artigo 2087 do Código Civil Italiano. Tutela delle condizioni di lavoro: “L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.” Tradução livre: O empregador é obrigado a adotar no dia-a-dia da empresa as medidas que, segundo a particularidade do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias para tutelar a integridade física e a personalidade moral do empregado. Disponível em: <<http://www.altalex.com/index.php?idstr=24>>. Acesso em: 08 jun. 2009.

²⁴³ Artigo da Unione italiana del lavoro. Coordinamento nazionale mobbing. Roma. Disponível em: <<http://www.uil.it/mobbing/normativa.htm>>. Acesso em: 06 abr. 2009.

esteso al danno biologico inteso come lesione inferta al bene dell'integrità psichica in sé e per sé".²⁴⁴

Nota-se que o artigo 2.087 do Código Civil italiano veda ao empregador práticas de assédio moral, assim como o obriga a atuar para impedir o fenômeno:

E' evidente che dall'articolo 2087 ne discende non solo il divieto per il datore di lavoro di porre in essere direttamente comportamenti riconducibili al mobbing, ma anche l'obbligo di attivarsi per impedire che tali comportamenti siano tenuti dai propri dipendenti.²⁴⁵

Há ainda, o recurso do artigo 700 do Código de Processo Civil italiano que tutela os direitos dos trabalhadores diante do perigo de comportamentos vexatórios e discriminantes.²⁴⁶

No que diz respeito ao aspecto penal, muitos operadores do direito italiano sustentam que o *mobbing*, podendo causar também doenças profissionais, poderia constituir crime configurando-se como delito de lesão pessoal culposa prevista no artigo 590 do Código Penal.²⁴⁷

²⁴⁴ Tradução livre: "A importância do artigo 2.043, como instrumento eficaz de luta contra o *mobbing*, é ressaltada pela sentença nº 411 de 24 de janeiro de 1990, do Supremo Tribunal de Justiça, na qual o mesmo Tribunal "estabeleceu que o bem da saúde constitui objeto de autônomo direito primário e portanto o ressarcimento pela sua lesão não pode ser limitado às consequências que incidem somente sobre a idoneidade do sujeito para produzir renda, ou seja, ao dano patrimonial entendido como diminuição da renda por desembolso de dinheiro (curas e/ou tratamentos médicos ou compra de produtos farmacêuticos) ditos danos emergentes, ou como possibilidade de perda de ganho por causa da conduta do molestador (lucro cessante), mas deve também ser entendido ao dano biológico entendido como lesão feita ao bem da integridade psicológica em si e por si".

²⁴⁵ Tradução livre: "Fica evidente que do artigo 2.087 descende não somente o veto para o empregador de colocar diretamente em prática comportamentos direcionados para o *mobbing*, mas também a obrigação de atuar para impedir que tais comportamentos sejam tidos pelos próprios empregados".

²⁴⁶ Artigo da Unione italiana del lavoro. Coordinamento nazionale mobbing. Roma. Disponível em: <<http://www.uil.it/mobbing/normativa.htm>>. Acesso em: 06 abr. 2009.

²⁴⁷ Artigo da Unione italiana del lavoro. Coordinamento nazionale mobbing. Roma. Disponível em: <<http://www.uil.it/mobbing/normativa.htm>>. Acesso em: 06 abr. 2009.

Maria Ester Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto²⁴⁸ relatam que não obstante a OIT sinalizar que 53% dos trabalhadores do Reino Unido já foram moralmente assediados no ambiente do trabalho, esse país não possui uma legislação específica sobre o assédio moral no trabalho (*bullying*). Possui, no entanto, o *Protection from Harassment Act* (1997), que representa a principal lei britânica para proteção contra o assédio moral e danos sofridos:

Embora não seja um instrumento legal muito específico, abrange a questão legal e indenizatória, servindo para intimidar os transgressores com o aceno da multa (máximo de cinco mil libras) ou de detenção de até seis meses.²⁴⁹

Márcia Novaes Guedes ensina que nos Estados Unidos o quadro jurídico não é muito distinto da Grã-Bretanha. Apesar da aparição de inúmeras associações para assistência às vítimas do *bylling at work place* (assédio moral no ambiente de trabalho), os cidadãos norteamericanos ainda não conseguiram um reconhecimento legislativo específico.

Ainda consoante a autora, a tutela contra o fenômeno tem sido obtida pelos cidadãos americanos através das cortes, onde fazem uso de instrumentos legislativos alternativos como:

(...), por exemplo, a tutela dos direitos civis do indivíduo, particularmente expressa na *Civil Rights Act of 1964*, pelo qual “é ilegítima qualquer prática de trabalho, adotada pelo empregador, para dispensar ou colocar o trabalhador em tratamento discriminatório em relação a retribuição, condições, termos ou tratamento privilegiado (*benefits*) por causa de sua raça, cor da pele, religião, sexo ou nacionalidade”.²⁵⁰

Quanto ao Chile, Maria Ester Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto observam que há naquele país um Projeto de Lei para introduzir no Código do Trabalho um dispositivo referente ao assédio moral, que guarda certa semelhança com o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, de modo tal que quando caracterizada a conduta abusiva, o empregado poderá considerar rescindido o contrato pelo empregador e pleitear a indenização devida.

²⁴⁸ FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 78.

²⁴⁹ FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 78.

²⁵⁰ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 146.

No Uruguai, os mesmos autores elucidam que há, também, um Projeto de Lei denominado “Faltas laborais Graves”, de 12 de dezembro de 2000, que prevê a responsabilidade solidária da empresa pelo mal, caso não comprove um programa de prevenção ao fenômeno.²⁵¹

De acordo com Márcia Novaes Guedes, na Espanha, a ausência de lei específica não impediu a jurisprudência, que, incitada pela crescente exigência de tutela proveniente do mundo do trabalho, encontrou formas alternativas de tutelar a dignidade da pessoa humana contra o assédio moral:

Valendo-se, portanto, das garantias fundamentais de defesa da dignidade da pessoa humana insertas na Constituição e das leis gerais de defesa dos trabalhadores, supramencionadas, os juízes espanhóis vêm proferindo sentenças que corroboram a intolerância dos espanhóis com a violação dos direitos humanos e cujo exemplo se pode verificar da sentença na ação conhecida como “Museu do *Mobbing*”. A alegação da vítima, diretor de um museu, de sofrer *mobbing* é reconhecida pela juíza Maria Pia Casajuana Palet da Corte de Los Juzgados Sociales de Santa Cruz de Tenerife, como denúncia de violação dos direitos fundamentais.²⁵²

Candy Florencio Thomé aduz que o Estatuto dos Trabalhadores espanhol contém diversas normas protetivas da dignidade do trabalhador:

Conforme o art. 4.2 e, os trabalhadores devem ter a consideração devida a sua dignidade, sendo protegidos contra ofensas verbais ou físicas de natureza sexual e contra o assédio por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiências, idade ou orientação sexual. O art. 18 reconhece a dignidade como limitação ao poder diretivo do empregador com relação a registros profissionais, o art. 20.3 reconhece a dignidade como limite aos poderes empresariais de vigilância e o art. 39.3 considera a dignidade como limite para o poder empresarial de mobilidade funcional. Já o art. 50.1, possibilita a resolução do contrato de trabalho por parte do empregado, com direito à indenização devida, quando houver afronta à dignidade do trabalhador.²⁵³

²⁵¹ FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 78.

²⁵² GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 141.

²⁵³ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 78.

No que se refere ao MERCOSUL, a autora esclarece:

O estudo das normas eventualmente aplicáveis ao assédio moral que provenham do Mercosul seria proveitoso, diante da determinação constitucional contida no art. 4º de que o Brasil deve buscar a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, a fim de formar uma comunidade latino-americana de nações e dos tratados do Mercosul vigentes. Não há, porém, no âmbito do Mercosul, normas específicas a fim de coibir o assédio moral e a legislação específica de cada Estado-membro, quando existente, restringe-se apenas aos funcionários públicos.²⁵⁴

Aos poucos, os países da Europa e demais continentes estão reconhecendo a prática do assédio moral nas relações do trabalho e entendendo a necessidade de se formalizar normas que disponham sua configuração e consequências e sanções.

5.3 O papel da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde no combate ao assédio moral

Segundo Candy Florêncio Thomé²⁵⁵, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), preocupada com a dignidade do empregado e com a não-discriminação, embora não tendo regramento específico sobre assédio moral, tem aplicado as Convenções n. 143 e n. 155, bem como a Recomendação n.164 em alguns casos de condutas abusivas nas relações do trabalho.

A convenção n. 143 sobre trabalhadores imigrantes poderia ser aplicada nos casos de assédio moral discriminatório, (...).

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, sobre segurança e saúde ocupacional, ratificada pelo Brasil, é aplicável a todos os trabalhadores de todas as atividades econômicas (art. 1º e 2º) e dispõe que, para os fins da Convenção, o termo saúde abrange, também, os elementos mentais que possam afetar a segurança e saúde no trabalho (art. 3º).

A Recomendação n. 164 da OIT, (...) determina que medidas apropriadas deverão ser tomadas a fim de se evitar o estresse, físico ou mental, ligado às condições do trabalho.²⁵⁶

²⁵⁴ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 82.

²⁵⁵ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 62.

²⁵⁶ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 65.

Nesse diapasão, a autora relata que a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a se preocupar com a gravidade do problema do assédio moral,

(...) chamando a atenção e alertando que a depressão, nas próximas duas décadas, poderá ser uma das mais importantes causas de morte e incapacidade no planeta e deteriorando os sistemas de previdência pública mesmo nos países conhecidos como primeiro mundo, fazendo crescer as aposentadorias em consequência dos danos psíquicos oriundos da organização do trabalho.²⁵⁷

A mesma autora elucida que o direito à saúde é convencionado no art. 25 da Constituição da Organização Mundial da Saúde, como um dos direitos fundamentais de todo ser humano, definindo saúde como “a posse do melhor estado de saúde que se é capaz de atingir (completo bem-estar)”.²⁵⁸

²⁵⁷ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 65.

²⁵⁸ THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 66.

6. RESPONSABILIDADE CIVIL

Para Sérgio Cavalieri Filho²⁵⁹, o dano causado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico-econômico existente entre o agente e a vítima. Obrigar o agente causador do dano a repará-lo é fundamental para se restabelecer esse equilíbrio.

Como ressalta José Affonso Dellagrave Neto²⁶⁰, a responsabilidade penal pune o agente culposos do dano social. Já a responsabilidade civil preocupa-se com a reparação ou indenização do prejuízo da vítima.

O mesmo autor explica que no dano material é possível se falar em reparação (conserto), vez que a indenização visa o retorno ao *status quo ante* (retorno ao estado anterior), isto é, o valor em dinheiro visa pagar todas as despesas e prejuízos (dano emergente) e aquilo que a vítima deixou de receber (lucro cessante) em razão da lesão suportada. Mas, já no caso do dano moral, a indenização está representada na dimensão extrapatrimonial, objetivando-se apenas o caráter compensatório.

Já para Sérgio Cavalieri Filho²⁶¹, a responsabilidade civil pode ter como fonte uma relação jurídica obrigacional preexistente, ou seja, um dever advindo de contrato, ou de uma obrigação imposta pela ordem jurídica, ou mesmo pela própria lei.

No caso do dano moral infligido ao empregado pelo empregador na execução do contrato de trabalho, José Affonso Dellagrave Neto²⁶² sustenta que ocorre um dever de reparação, tanto contratual como extracontratual, pois incidirá tanto a regra legal e geral de respeito à honra – art. 5º, V e X da CF – como também regra civil que prevê a indenização por inexecução de obrigação contratual (art. 927 do Código Civil), no caso o descumprimento do dever do tratamento mútuo com lealdade e dignidade. Para o autor, nestes casos, a relação contratual irá prevalecer, como observa:

²⁵⁹ CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 6ª ed. 2ª tiragem rev. aum. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 36.

²⁶⁰ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 79.

²⁶¹ CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 6ª ed. 2ª tiragem rev. aum. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 38.

²⁶² DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 83.

Em tais casos a responsabilidade civil do tipo contratual irá prevalecer, máxime porque a ofensa do agente se manifestou na condição de contratante e o dano afligiu a vítima na condição de contratado²⁶³.

No que se refere à responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho ou em razão dele, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho²⁶⁴ elucidam que para o novo ordenamento jurídico esta deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva, com presunção de culpa (Súmula 341²⁶⁵ do Supremo Tribunal Federal), para se transformar em hipótese legal de responsabilidade civil objetiva.

Assim, como observa José Affonso Dellagrave Neto²⁶⁶, quando a pessoa do empregador assediar moralmente o empregado, indubitavelmente será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos à vítima, uma vez presentes os elementos dano, ato ilícito e nexos causal. Reitera-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)²⁶⁷.

Nesse mesmo diapasão, o autor explica que o empregador será responsável pelo assédio praticado por seus empregados, serviçais ou prepostos:

Muitas vezes o assediante é um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima que, nessas circunstâncias, constrange-a de forma reiterada para se satisfazer sexualmente ou discriminá-la, causando-lhe inevitável dano moral. Nesse caso o empregador será responsabilizado pelo ato praticado por seu preposto (assediante), consoante dispõe o art. 932, III²⁶⁸ do novo Código Civil: (...).²⁶⁹

²⁶³ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 83.

²⁶⁴ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil*. 4ª ed. rev. atual. reform. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 238, vol. 3.

²⁶⁵ Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. *Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/>>. Acesso em: 24 fev. 2009.

²⁶⁶ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 215.

²⁶⁷ Neste sentido rezam os artigos 186, 187 e 927 do novo Código Civil: “Art. 186: Aquele que...”; “Art. 187: Também comete...”; “Art. 927: Aquele que...”

²⁶⁸ Art. 932, III do Código Civil: “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”.

²⁶⁹ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 215.

Elucida José Affonso Dellagrave Neto²⁷⁰ que a responsabilidade do empregador por ato de empregado perante terceiro é sempre objetiva e está fundamentada na presunção absoluta de culpa *in vigilando* da Súmula n. 341 do STF, como no disposto no art. 933 do Código Civil, que é aquela atribuída ao empregador por dano de terceiro decorrente do ato culposo praticado por empregado ou preposto em razão do contrato de trabalho. Segundo o autor, a vítima do assédio poderá pleitear a rescisão indireta em ação trabalhista, assim como requerer a reparação civil dos danos materiais e morais decorrentes.

Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 1521, III, do CC e Súmula n. 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade da empregada é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade, daí porque os indícios constantes dos autos têm especial relevância, principalmente quando apontam para a prática reiterada do assédio sexual com outras empregadas. Tal conduta tem como consequência a condenação em indenização por danos morais (art. 5º, X, da CR/88) e a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e, da CLT). (TRT 3º Reg., 5º Turma, RO n. 4269/2002, Rel. Rogério Valle Ferreira, DJMG: 6.7.002, p. 14).²⁷¹

Oportuno lembrar que o empregador condenado poderá propor ação trabalhista de regressão em face do empregado que praticou o ato de assédio.

O mesmo autor esclarece que o empregador poderá, ainda, recorrer à denúncia à lide:

Se desejar, poderá optar pelo uso de denúncia à lide, ocasião em que o mesmo processo de execução da sentença condenatória servirá para a vítima excetuar o empregador e este excutir o assediante que foi denunciado no processo.²⁷²

²⁷⁰ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 216.

²⁷¹ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 216.

²⁷² O amparo legal para a denúncia à lide reside no art. 934, do Código Civil. Combinado com o art. 70, III, do Código do Processo Civil, *in verbis*: “Art. 934, Código Civil: Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”.

“Art. 70, CPC 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”.

Conclui o autor²⁷³ que, a despeito de ainda não haver tipificação penal específica, é possível o empregado assediador incidir nas seguintes tipos penais: crimes contra a honra, (arts. 138 a 140); crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149); crimes contra a proteção à inviolabilidade da correspondência e de outros meios de comunicação (arts. 151 a 154); perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136); induzimento ao suicídio (art. 122); lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 122). Nessas circunstâncias pode-se acumular ação penal com a ação civil indenizatória, lembrando que a responsabilidade civil independe da criminal.

Importante ressaltar que não obstante a doutrina falar em responsabilidade objetiva por parte do empregador, a jurisprudência tem exigido a prova da culpa ou dolo para que a empresa seja responsabilizada, conforme ilustram os acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo:

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO: "A responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente da prática de assédio moral pressupõe a existência de três requisitos que devem ser observados cumulativamente: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa/dolo); o dano (sofrimento moral); e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador. Presentes esses elementos, procede a reparação". Recurso ordinário da empregadora a que se nega provimento nesse item do apelo.²⁷⁴

DANOS MORAIS - CULPA - A parte lesada para obter êxito na pretensão de ressarcimento do dano pela lei civil tem a obrigação de comprovar a presença dos elementos essenciais da responsabilidade civil aquiliana, quais sejam: a) o dano suportado pela vítima; b) a culpa do agente; e c) o nexo causal entre o evento danoso e o ato culposo. Comprovada a culpa do empregador, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização correspondente.²⁷⁵

²⁷³ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 217.

²⁷⁴ Emenda do Acórdão do Processo 01541-2007-052-02-00-8. Relatora Dora Vaz Trevino. Data: 04 ago. 2009 do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2ª Região. Disponível em: www.trtsp.jus.br Acesso em: 16 ago. 2009.

²⁷⁵ Emenda do Acórdão do Processo 03839-2005-202-02-00-0. Relatora Odette Silveira Moraes. Data: 18 ago. 2009 do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2ª Região. Disponível em: www.trtsp.jus.br Acesso em: 16 ago. 2009.

7. DO ÔNUS DA PROVA NA QUESTÃO DO ASSÉDIO MORAL

Diante da dificuldade de fazer a prova, vários autores propõem algumas medidas como, por exemplo, a inversão do ônus da prova. Nesse sentido a discussão há de sopesar o contrato de trabalho, o tipo de responsabilidade civil e o *onus probandi*.

No que se refere a contrato de trabalho, José Affonso Dellagrave Neto²⁷⁶ elucida que a responsabilidade civil pode ser dividida em duas dimensões: uma subjetiva, proveniente das inexecuções contratuais em geral e outra objetiva em face da assunção do risco pelo empregador, aplicadas nos casos em que o dano do empregado ocorre independentemente de culpa patronal.

Nota-se que, em se tratando de responsabilidade contratual, o *onus probandi* varia conforme o tipo de inexecução contratual.

Consoante José Affonso Dellagrave Neto²⁷⁷, quando o dano incidir sobre obrigação de resultado, haverá sempre a presunção de culpa do agente, exonerando a vítima da prova. Quando o dano decorrer da inexecução de uma obrigação de meio, a vítima arcará com o ônus de provar o ato culposo do agente.

Oportuno trazer a observação do autor de que, na esfera do contrato de trabalho, a obrigação patronal de remunerar é considerada uma obrigação de resultado, e o dever do empregado de trabalhar de forma subordinada é uma obrigação de meio. Quanto aos deveres de conduta anexos ao contrato (lealdade, informação e proteção) são, em regra, obrigações de meio para ambos os contratantes.

²⁷⁶ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

²⁷⁷ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

Assim, vê-se que o ônus de prova, em geral, é da vítima. Comporta exceções, como salienta o autor, podendo haver caso de inversão do ônus da prova a favor do trabalhador:

(...) como nos casos de que os próprios deveres anexos forem expressamente previstos em leis. Exemplo o dever de fornecer e instruir o uso de EPI previsto no art. 157, da CLT e na NR n. 6. Neste caso o ônus de demonstrar que cumpriu tal dever de conduta expresso em lei é do empregador.

Pertinente ao assédio moral, Maria Aparecida Alkimin²⁷⁸ observa que não se pode ignorar os prejuízos concretos na vida da vítima do assédio moral, pois se refletem nos aspectos pessoal, social, familiar e profissional, cuja dor moral promove reações orgânicas e psíquicas, como por exemplo, estresse, ansiedade, depressão, medo e angústia.

Emilia Simeão Albino Sako entende que:

O empregador que pratica ou permite que se pratique o assédio moral no trabalho comete falta grave. A ofensa moral é mais grave do que a ofensa física, pois deixa marcas profundas no interior da vítima e acarreta sérios danos à sua saúde. A saúde física e mental é o bem maior do trabalhador, porque dela depende sua sobrevivência e de sua família, é fonte de dignidade, e conta com proteção especial da lei. (...).²⁷⁹

Para a autora, a responsabilidade pela reparação do dano no caso de assédio moral recai sobre o empregador: “Responde a empresa porque faltou ao dever de zelar pela higidez do ambiente de trabalho, (...)”.²⁸⁰

No que se relaciona à prova judicial do assédio moral, nota-se que se trata de prova de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante age de maneira dissimulada; “às escuras”.

Entende-se que, além das dificuldades acima expostas, há ainda a recusa dos próprios colegas de trabalho em testemunhar a favor da vítima.

²⁷⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 118.

²⁷⁹ SAKO, Emília Simeão Albino. *A prova no Processo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 245.

²⁸⁰ SAKO, Emília Simeão Albino. *A prova no Processo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 245.

Em razão disso, José Affonso Dellagrave²⁸¹ entende que a prova do assédio moral merece tratamento diferenciado pela doutrina processual do trabalho, isto é, alteração do axioma central, em relação ao ônus probatório.

Para o autor, até mesmo a gravação das conversas abusivas deveria ser admitida pelo julgador sem maiores “receios”²⁸², sem a possibilidade de ser censurada, como expõe:

E nem se cogite da invalidade dessa prova supostamente obtida “por meios ilícitos” (art. 5º, LVI, CF), sob pena de se beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada²⁸³.

Dentro desse contexto, o mesmo autor ainda destaca a natureza especial do assédio moral, uma vez que se está diante de uma “colisão de direitos fundamentais”²⁸⁴, e para ele, o “critério de preferência e sacrifício deve ocorrer à luz do Princípio da Proporcionalidade”²⁸⁵.

Nas lições de Alexandre de Moraes o Princípio da Proporcionalidade visa diminuir as distorções do rigor da obtenção de provas, em casos de excepcional importância, ou casos delicados, onde o direito tutelado é mais importante que o direito à intimidade, segredo, etc.:

Salienta-se, porém, que a doutrina constitucional passou a atenuar a vedação das provas ilícitas, visando corrigir distorções a que a rigidez da exclusão poderia levar em casos de excepcional gravidade. Esta atenuação prevê, com base no *Princípio da Proporcionalidade*, hipóteses em que [há] provas ilícitas, pois nenhuma liberdade pública é absoluta, havendo possibilidade, em casos delicados, em que se percebe que o direito tutelado é mais importante que o direito à intimidade, segredo, liberdade de comunicação, por exemplo, de permitir-se sua utilização.²⁸⁶

²⁸¹ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 218.

²⁸² DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 218.

²⁸³ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 218.

²⁸⁴ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 218.

²⁸⁵ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 218.

²⁸⁶ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 16ª ed. atual. EC n. 44/04. São Paulo: Atlas, 2004, p. 127.

Como bem pondera Arion Sayão Romita²⁸⁷, o Princípio da Proporcionalidade justifica ações positivas em favor de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas e opera como “ordenador do direito”, ensejando a conciliação de conflitos entre as normas constitucionais que consagram os direitos fundamentais.

Nesse diapasão, a jurisprudência tem se manifestado, como mostra Acórdão proferido pelo Desembargador Valdir Florindo²⁸⁸ em que sustenta caber ao juiz avaliar as circunstâncias e particularidades do caso concreto à luz do princípio da razoabilidade e proporcionalidade:

A figura do assédio moral consubstancia-se na pressão psicológica do empregador ou preposto, com caráter não eventual, na busca de fazer dos constrangimentos perpetrados no trabalho, ou em função dele, instrumento de verdadeira coação, para aumento de produtividade ou mesmo induzir o empregado à prematura ruptura de seu contrato de trabalho. O contexto é de desestabilização emocional e humilhação à dignidade da pessoa humana. **Ao aplicador do direito cabe o sopesamento das circunstâncias e particularidade do caso concreto, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.**²⁸⁹ (g.n.)

Ressalta-se que, exigir prova robusta e incontroversa da vítima de assédio é o mesmo que rejeitar sua pretensão de reparação de dano moral.

Nessa direção, transcreve-se ementa e trecho da fundamentação de decisão modelar ante o inaceitável comportamento de assédio, baseando-se em indícios fornecidos pela própria tese defensiva:

EMENTA: O poder diretivo do empregador, enquanto titular do empreendimento econômico, não autoriza o abuso de direito, traduzido em práticas ofensivas ao direito de personalidade dos trabalhadores. O terror psicológico no trabalho se conceitua como assédio moral e gera direito ao pagamento de indenização por dano moral.

²⁸⁷ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações do trabalho*. 2ª ed. rev. aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 197.

²⁸⁸ Valdir Florindo é Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – 2ª Região; Presidente da 6ª Turma. 2003/2008 e 2008/2010. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br>>. Acesso em: 02 mar. 2009.

²⁸⁹ Ementa do Acórdão: 20081085367. Turma: 6. Data julgamento: 09 mar. 2008. Data publicação: 19 dez. 2008. Relator: Valdir Florindo. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br>>. Acesso em: 02 mar. 2009.

FUNDAMENTAÇÃO:

(...)

Saliente-se que o assédio moral se configura justamente por condutas não declaradas - circunstância que apenas torna mais grave a ofensa perpetrada contra a dignidade do trabalhador, pois impede a devida reação - de sorte que os elementos de prova necessariamente devem ser analisados sob esse aspecto, ou seja, de que o assédio moral, diferentemente de outras práticas igualmente agressivas à personalidade do trabalhador, **não se exterioriza por atos concretos**, senão por atitudes, como erguer de ombros, insinuações maliciosas, críticas veladas com o único intuito de desqualificar - e não de corrigir eventuais erros cometidos - o trabalhador. E é justamente por isso que o assédio é tão agressivo: porque gera dúvida no próprio trabalhador a respeito da situação vivenciada; dificulta a reação da vítima e causa sérios danos à saúde do trabalhador.

(...) Ainda que a defesa não admita o assédio moral propriamente dito, **a versão apresentada é um indício a favor da tese da inicial**. O abuso no exercício do poder diretivo, a seu turno, restou devidamente comprovado pela prova oral, como se constata do teor dos depoimentos transcritos.²⁹⁰ (g.n.)

Sabe-se que, na Itália, através do Código Civil a vítima de assédio pode requerer a reparação de seu dano apenas provando a conduta ilícita por parte do empregador (e o nexo causal), a partir daí caberá ao empregador provar que agiu conforme a lei ou não:

Nel merito, il lavoratore dovrà provare la condotta illegittima ed il nesso di causalità tra l'inadempimento delle misure ex art. 2087 ed il danno subito, mentre a carico del datore di lavoro rimane la prova di aver operato secondo le disposizioni di legge.²⁹¹

Oportuno lembrar que, para alguns autores, a inversão do ônus da prova talvez seja o melhor caminho para se provar o assédio moral.

²⁹⁰ Trecho e ementa de Acórdão do processo 00629-2007-001-04-00-9 (RO). Redatora: Beatriz Renck. Data: 02 jul. 2008 do Tribunal do Trabalho do Rio Grande do Sul, 4ª Região. Disponível em: <www.trt14.jus.br>. Acesso em: 03 mar. 2009.

²⁹¹ Tradução livre: No mérito o trabalhador terá que provar a conduta ilegítima e a ligação de causalidade entre o não cumprimento das medidas ex. art. 2087 e o dano sofrido, enquanto a cargo do empregador fica a prova de ter atuado conforme as disposições da lei. Artigo da Unione italiana del lavoro. Coordinamento nazionale mobbing. Roma. Disponível em: <<http://www.uil.it/mobbing/normativa.htm>>. Acesso em: 06 abr. 2009.

A proposta da inversão do ônus da prova é tratada por Maria Aparecida Alkimin²⁹², entendendo que, salvo melhor juízo, a prova do dano moral, inclusive no caso do assédio moral, não deve se sujeitar à disciplina geral em matéria de prova, no sentido de que o encargo probatório deve ser transferido àquele que invoca a tutela jurisdicional (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, inciso I), em razão do próprio desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador.

Nesse sentido, a autora elucida que o juiz tem aptidão para avaliar, inclusive presumir a existência do dano, determinando, assim, a inversão do ônus da prova:

Por outro lado, o juiz valendo-se de sua persuasão racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência de dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de prova a inexistência de conduta de assediante e da possibilidade de existência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova, (...).²⁹³

A lei francesa (17 de janeiro de 2002) é um bom exemplo da inversão do ônus da prova aplicada em casos de assédio moral. Como já verificado no item 5.2, passa para o agressor o ônus de provar a inexistência do assédio, em casos onde o trabalhador tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção da existência da perseguição e dos danos sofridos.²⁹⁴

(...), o legislador francês, sensível ao fato da enorme dificuldade que normalmente a vítima do assédio moral tem para desincumbir-se do ônus da prova dos atos de agressão, avançou a matéria, deixando a cargo do agressor a prova negativa da existência da agressão, na medida em que o juiz se convença da veracidade das alegações da vítima.²⁹⁵

²⁹² ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 118.

²⁹³ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008, p. 118.

²⁹⁴ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 139.

²⁹⁵ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 139.

Entende-se que outra questão importante é uma mudança no foco da prova, onde se discute a real necessidade de se provar o dano, ou apenas bastaria a prova da conduta abusiva para se provar a ocorrência do assédio moral.

Nesse sentido, é interessante reproduzir a jurisprudência do TRT 23ª Região, no qual a prova do assédio, não obstante deva continuar a ser robusta, passa a ser exclusivamente a prova da conduta ilícita:

O terror psicológico dentro da empresa, que caracteriza o assédio moral, é manifestado através de comunicações verbais e não-verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo, constrangê-lo, colocando em risco a continuidade da relação laboral. A prova hábil a configurar o assédio moral, por sua vez, deve ser robusta, com precisa descrição do método empregado pelo infrator, a fim de possibilitar identificar seus elementos e suas características particulares. *In casu*, **o reclamante desincumbiu-se do ônus de provar que sofreu perseguições por parte do empregador, porquanto a prova testemunhal demonstrou que seus prepostos o ridicularizavam em reuniões, conduta ilícita que, a toda evidência, provoca dano à sua honra, imagem, boa fama, intimidade e, conseqüentemente, obriga a indenizar.**²⁹⁶
(g.n.)

Luiz de Pinho Pedreira da Silva constata que alguns autores e tribunais consideram impossível que a prova do dano extrapatrimonial constitua objeto de prova direta. A presunção de ocorrência do dano decorre do simples fato da prática do ato ilícito.²⁹⁷

São representativos da corrente da prova indireta os seguintes julgados:

Indenização – Responsabilidade civil – Dano moral – Comprovação pelo ofendido – Desnecessidade – Existência do ato ilícito apto a ocasionar sofrimento íntimo – Suficiência – Prova negativa a cargo do ofensor – Verba devida – Recurso provido.²⁹⁸

²⁹⁶ Ementa do Acórdão do Recurso Ordinário, RO 00913.2007.003.23.00-4, Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso, 23ª Região. Relator Des. Roberto Benatar. Data julgamento: 01 jul. 2008. Disponível em: <www.trt23.jus.br>. Acesso em: 03 mar. 2009.

²⁹⁷ PEDREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. *A reparação do dano moral no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 145.

²⁹⁸ Tribunal de Justiça de São Paulo, 2ª Câmara, Direito Privado. Relator Des. Vasconcelos Pereira. PEDREIRA da SILVA, Luiz de Pinho. *A reparação do dano moral no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 147.

Conforme Margarida Barreto, o assédio moral pode provocar vários tipos de danos, um “dano psíquico, um dano à saúde, um dano à sua dignidade, à sua identidade, enfim, à sua personalidade”.²⁹⁹

Sobre a dificuldade de se produzir provas, Margarida Barreto esclarece que fazer provas do assédio é uma questão muito complexa, ainda mais para o empregado de “chão da fábrica”, pois ele “não guarda resultado de um exame, não guarda um atestado, não guarda absolutamente nenhuma prova. Só tem a sua palavra e seu sofrimento. E sabemos que palavras e fio do bigode, de nada valem (...).”³⁰⁰ E, por outro lado, “(..) tem como aliado o medo dos colegas em se envolver; raramente tem provas ou quem queira se arriscar e testemunhar a seu favor”.³⁰¹

Por sua vez, a empresa tem todos os recursos para produção das provas:

O patrão, por outro lado, pode arranjar provas contra o trabalhador dentro da própria empresa. Não é difícil pegar alguns trabalhadores para testemunhar a favor da empresa, isso, temos visto com uma certa constância. (...).³⁰²

Vê-se portanto que, em função das inúmeras dificuldades com as quais o empregado se depara na produção das provas, é necessária uma reavaliação das regras de produção de prova.

Maria de Fátima Zanetti Barbosa e Santos entende que, toda vez que um fato representar, para a média da humanidade, “constrangimento, humilhação, vergonha, angústia e exposição vexatória”³⁰³, se está diante de ilícito por violação à dignidade humana, independente de qualquer prova das consequências causadas.

²⁹⁹ Anexo I, pergunta 1, p. II. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

³⁰⁰ Anexo I, pergunta 2, p. IV. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

³⁰¹ Anexo I, pergunta 2, p. III. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

³⁰² Anexo I, pergunta 2, pp. III-IV. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

³⁰³ SANTOS, Maria de Fátima Zanetti Barbosa e. Dano e assédio: moral e sexual. In: *Revista do Advogado*, vol. 28, n. 97, São Paulo, maio 2008, pp. 149-157.

Como é notório, antes do advento do Código do Consumidor, para efeito de obtenção de indenizações por danos morais, pessoas que tinham os seus nomes inscritos indevidamente nos órgãos de restrição ao crédito precisavam provar, por exemplo, que haviam passado pelo constrangimento de terem seus créditos recusados em algum departamento comercial, ou seja, provar de forma decisiva o dano moral sofrido. Hoje a jurisprudência é pacífica no sentido de considerar o dano moral presumido nos casos de inscrição indevida do nome nesses órgãos, conforme aresto do Tribunal Superior de Justiça, com decisão do Ministro Ari Pargendler:

Ag.Rg. no Agravo de Instrumento nº 779.264-RJ (2006/0117888-4) Voto. Exmo. Sr. Ministro Ari Pargendler (Relator): As razões do recurso especial atacaram tão-somente a comprovação do dano moral, e a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça **é pacífica no sentido da dispensabilidade da prova, bastando que se comprove o fato que o gerou.** Assim, comprovada a inscrição indevida do nome do Autor nos órgãos de restrição ao crédito, o dano moral é presumido. A violação do art. 14, § 3º do Código de Defesa do Consumidor deixou de ser suscitada no momento oportuno. Voto por isso, no sentido de negar provimento ao Agravo Regimental.³⁰⁴ (g.n.)

A jurisprudência, em decisões isoladas, já considerou o dano moral presumido, apenas pela comprovação da ofensa, ou pelo princípio da razoabilidade, como exemplificam decisões do Tribunal do Trabalho da 2ª Região e 19ª Região, respectivamente:

RECURSO ORDINÁRIO. (...) II - DANO MORAL. PROVA. O dano **simplesmente moral, sem repercussão, não há como ser provado.** Ele existe tão-somente pela ofensa, **e dela é presumido,** sendo o bastante para justificar a indenização (RT 601/163).³⁰⁵ (g.n.)

DANO MORAL. PRESUNÇÃO. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. Quando as circunstâncias tornam difícil ou impossível a prova, **o dano moral deverá ser presumido a partir do ponto da razoabilidade do homem mediano,** posto que o mecanismo de aferição do dano não pode ocorrer o risco do subjetivismo.³⁰⁶ (g.n.)

³⁰⁴ SANTOS, Maria de Fátima Zanetti Barbosa e. Dano e assédio: moral e sexual. In: *Revista do Advogado*, vol. 28, n. 97, São Paulo, maio 2008, pp. 149-157.

³⁰⁵ Acórdão: 20060993043. Processo: 01550-2005-069-02-00. Tribunal do Trabalho de São Paulo, 2ª Região. 11ª Turma. Data julgamento: 09 jan. 2007. Relator Carlos Francisco Berardo. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 04 jun. 2009.

³⁰⁶ Acórdão: 07102003. Processo: 00811-2000-001-19-00-1. Tribunal do Trabalho de São Paulo, 19ª Região. Tribunal Pleno DOE/AL. Data julgamento: 24 ago. 2003. Relator Juiz Pedro Inácio. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 04 jun. 2009.

Por fim, ainda há a proposta da doutrina chilena, que merece ser trazida ao presente estudo, tratando de ponderações no sentido não de se inverter, propriamente dito, o ônus da prova, e sim propor uma alteração deste ônus, onde caberia à vítima evidenciar indícios da conduta lesiva, nos casos de lesão a direitos fundamentais. Aduz José Luis Ugarte Cataldo³⁰⁷:

(...) no se trataría de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (*onus probandi*). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, (...).

Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, ..., al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.³⁰⁸

Por fim, entende-se que uma vez reconhecida a dificuldade da prova nos casos de assédio moral, as discussões sobre a inversão ou alteração do *onus probandi*, ou ainda sobre a presunção do dano moral, desviando o foco probatório para existência ou não da conduta ofensiva, são de grande importância para que no futuro haja maior conscientização sobre o fenômeno e quem sabe mecanismos mais eficientes para se coibir essa prática tão nociva para a sociedade.

³⁰⁷ UGARTE CATALDO, José Luis. *La prueba en tutela laboral*. Disponível em: <<http://jluclaboral.blogspot.com/2009/01/pre-estreno-la-prueba-en-tutela-laboral.html>>. Acesso em: 17 fev. 2009.

³⁰⁸ Tradução livre: Não se trataria de um rigoroso caso de inversão da carga probatória (*onus probandi*). Em efeito, não é suficiente que se alegue lesão de direitos fundamentais para que se transfira ao empregador a carga probatória. (...). Trata-se, em rigor, de uma técnica mais simples. A vítima ou reclamante não está completamente desincumbido de provar: deve-se acreditar na existência de indícios suficientes da existência da conduta lesiva, para que nesses casos, e só nesses casos, seja do reclamado o dever de provar que sua conduta se deu por motivos objetivos e razoáveis.

8. MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Segundo Margarida Barreto a lei pode ser considerada um primeiro passo no sentido da prevenção do assédio moral na relação de trabalho:

Na verdade, no primeiro momento, nós dávamos uma ênfase relativamente grande a essa questão da lei e achávamos que sua existência poderia coibir esse tipo de prática nas relações laborais. Ela exigiria uma ação mais ativa que seria: a sensibilização, a conscientização, a formação e punição do assediador. Para você adotar medidas preventivas, ela passa pela educação, pela sensibilização, passa pela informação, informação, informação. Esse é o primeiro momento de qualquer ação primária no campo da prevenção; (...).³⁰⁹

Para a autora, após o primeiro momento da criação da lei, a própria organização do trabalho deveria dar os outros passos na busca de um programa de prevenção eficaz.³¹⁰

Margarida Barreto observa que as medidas preventivas devem ser pensadas com ações imediatas, ações a curto, médio e longo prazo, além de um sistema de ampla informação, que atinja desde o alto escalão ao chão da fábrica, além da explícita desaprovação pela empresa de qualquer comportamento abusivo e constrangedor no ambiente de trabalho³¹¹.

Nas lições de Márcia Novaes Guedes, nos últimos 20 anos houve, com segurança, o fortalecimento do assédio moral, em função da passagem do modelo produtivo fordista para flexibilização produtiva.³¹²

³⁰⁹ Anexo I, pergunta 5, p. VII. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

³¹⁰ Anexo I, pergunta 5, p. VII. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

³¹¹ Anexo I, pergunta 5, p. VII. Entrevista com a Dr^a Margarida Barreto. Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas. Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região. Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital. Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo.

³¹² GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3^a ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 150.

Todavia, para a autora, crer que o assédio moral se trata apenas de um “inelutável fenômeno da pós-modernidade” é uma conclusão inadequada. Para ela, é necessário considerar, também, os fatores internos da organização do trabalho, tais como: deficiência na própria organização do trabalho; deficiência no comportamento das lideranças; exposição social positiva da vítima e, finalmente, o baixo padrão de moralidade no local de trabalho, ou em determinado setor.³¹³

Nesse diapasão, Márcia Novaes Guedes entende que para haver um eficiente programa de prevenção, algumas medidas³¹⁴ específicas devem ser focalizadas em mudanças nas condições do trabalho; mudanças na cultura de liderança; melhoria da condição social de cada indivíduo; melhoria do padrão de moralidade do local de trabalho; atuação do sindicato e a intervenção do Ministério Público.

Conforme relata a mesma autora, na Itália, a PRIMA – Associação para o combate do assédio moral e do estresse social – ministra cursos de defesa pessoal³¹⁵, como por exemplo, Autodefesa Verbal, M-Grupo, Egoísmo Saudável e Preguiça Positiva.³¹⁶

³¹³ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 150.

³¹⁴ As medidas são: mudanças nas condições do trabalho, tais como programas de redução de estresse, criação de programas de saúde no trabalho e projetos intergrupais, com escopo de se reduzir os conflitos pessoais; mudanças na cultura de liderança, quando o exemplo de comportamento ético parte da própria direção da empresa; melhoria da condição social de cada indivíduo, no sentido de proporcionar um sistema seguro de queixa individual, com resultados satisfatórios; melhoria do padrão de moralidade do local de trabalho, visando um monitoramento por parte de todas as gerências e recursos humanos de comportamentos abusivos; cursos e programas de prevenção promovidos pelo sindicato; e, finalmente, a intervenção do Ministério Público, na defesa das vítimas do assédio moral. GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 150.

³¹⁵ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 154.

³¹⁶ Autodefesa Verbal – Trata-se de um curso singular que ensina regras e estratégias fundamentais para defender-se dos ataques verbais (insultos, ofensas, respostas bruscas, piadas e brincadeiras de mau gosto, descomposturas e críticas infundadas)... É fundamental, portanto, não ficar sem palavras, sem resposta adequada. O curso M-Grupo foi formulado para aprofundar e praticar os conhecimentos obtidos no curso de autodefesa verbal e visa a preparar o participante ao conhecimento do comportamento humano nas relações de grupo, por meio dos quais se possam desenvolver situações de *mobbing*. Segundo os organizadores, tal preparação consentirá aos participantes reconhecerem preventivamente tais situações e enfrentá-las, mantendo-se distantes de eventual envolvimento emotivo. Egoísmo Saudável – A proposta do curso é mesmo irreverente: parte-se da ideia de que ser egoísta não significa praticar dano aos outros. Não ser egoísta, muitas vezes, significa fazer mal a nós mesmos. Trata-se de um curso absolutamente original, que ensina os princípios do egoísmo saudável no qual cada um dos participantes, por meio de simulações e momentos de reflexão, é encorajado a reconquistar a si mesmo e o domínio dos próprios pensamentos e expectativas, tornando-se assim independente das limitações e das influências do ambiente circundante. Esse curso é estruturado em três módulos sucessivos de três horas cada um. Preguiça Positiva – A proposta desse curso se choca com os clichês do capitalismo selvagem, como “tempo é dinheiro” e com o terror derivado do progresso e da ordem positivista de Auguste Comte. No mundo onde se cultua a preguiça positiva (antídoto para o *mobbing*) os gerentes superempenhados e as donas-de-casa viciadas em limpeza não são modelos para se imitar, mas precisamente para se evitar. A

No que diz respeito à proposta de prevenção, Regina Célia Pezzuto Rufino adverte para a necessidade da participação do Ministério do Trabalho, como agente fiscalizador:

É indispensável a prática de condutas preventivas do assédio, com a colaboração de órgãos públicos e privados, desde a realização de campanhas de conscientização e esclarecimento, demonstrando suas características, modalidades e seus efeitos, até uma efetiva fiscalização dos membros competentes do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público, os quais poderão atenuar essa prática artilosa.³¹⁷

Nota-se que as medidas preventivas podem ser implementadas por meio de manuais de normas e procedimentos internos da empresa e Códigos de Ética, nos quais a empresa expressamente demonstra seu repúdio à prática do assédio por parte de qualquer empregado, podendo ter, inclusive, cláusulas punitivas e de responsabilidade por danos causados à empresa, com ressarcimento em eventual condenação ao pagamento de indenização por dano moral ou físico.

Todavia, Thereza Cristina Gosdal e Lis Andréa Pereira Soboll chamam a atenção para a ineficiência desses recursos, uma vez que o empregado, na maioria das vezes, age de forma perversa dentro da empresa seguindo padrões internos de funcionamento.³¹⁸

Ainda asseveram as autoras que “a imposição de Códigos de Ética pela direção das empresas, sem um amplo debate interno, sequer cumpre uma função simbólica, estimulando ainda mais a desconfiança e a insegurança do corpo assalariado”.³¹⁹

proposta é ensinar como ser preguiçoso *ad hoc*, a ser deliberadamente e metodicamente preguiçoso para defender-se do estresse e gozar a vida. O curso ensina a poupar as energias vitais nas pequenas e grandes coisas do dia-a-dia e reconhecer as armadilhas da vida moderna, para prolongar a vida e preservar a saúde. GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 155.

³¹⁷ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 104.

³¹⁸ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira (orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTr, 2009, p. 64.

³¹⁹ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira (orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTr, 2009, p. 69.

José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli e Marcos Julio Olivé Malhadas Junior entendem que há várias estratégias que possibilitam prevenir o assédio moral e as classificam em três grupos: estratégias de informação; estratégias de normalização e controle e estratégias de formação.³²⁰

Para os autores, as estratégias de informação compreendem, basicamente, ações destinadas a informar as pessoas a respeito da existência do assédio. As de normalização e controle, são as estratégias apoiadas em códigos de conduta das empresas, privadas ou públicas, dos colaboradores das entidades de classes, de ensino e religiosas, e a partir daí, um controle rigoroso de sua aplicabilidade e eficácia. No que concerne às estratégias de formação, os autores aduzem a necessidade de haver uma complexa e radical transformação de valores³²¹, via ensino e exemplo, contemplando os ambientes públicos e privados.

Oportuno lembrar que os mecanismos de prevenção e repressão ao assédio moral ainda estão sendo construídos pela prática empresarial, jurídica. Incontestavelmente o melhor caminho para se prevenir a ocorrência do assédio moral é o estímulo ao debate em todos os espaços sociais, com o fim de se atingir a conscientizado acerca dos limites legais da dignidade da pessoa humana.

³²⁰ FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio moral: uma visão interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2007, p. 190.

³²¹ Para haver a transformação dos valores, os autores elaboram um quadro representativo das atitudes disseminadas nas sociedades atuais, com as atitudes fundamentais para a promoção da harmonia da boa convivência: 1) Valores que favorecem o assédio moral: imediatismo, egoísmo; os fins justificam os meios; ética do consumo: a pessoa é o que ela possui; prazer sem limites; “eu” acima de tudo; domínio da estética; a forma vem antes do conteúdo; as pessoas são recursos das organizações; o que importa é minha felicidade. 2) Valores fundamentais desejáveis: visão de longo prazo; cooperação; fins e meios são importantes; ética da vida; todo ser vivo é importante pelo que ele é, não pelo que ele tem; prazer com responsabilidade; respeito ao próximo; forma e conteúdo são importantes; as pessoas são as organizações; é impossível ser feliz sozinho. FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio moral: uma visão interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2007, p. 195.

Nota-se que a Ordem dos Advogados do Brasil poderia ter um papel mais atuante no sentido de fomentar o debate sobre o assédio moral, seguindo a modelar postura do Magistrado do Trabalho³²², que há muito tem incluído nas pautas de seus congressos o tema assédio moral na relação de trabalho, como no debate ocorrido em audiência pública na Comissão do Trabalho de Administração e de Serviço Público da Câmara dos Deputados:

O encontro teve como objetivo discutir o Projeto de Lei nº 2.369/03, do deputado Mauro Passos (PT-SC), que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

A audiência foi resultado de requerimento do deputado Vicentinho (PT/SP) e contou também com a participação do procurador do Trabalho Maurício Corrêa de Melo, do ouvidor-geral do servidor público, Alberto Felippi Barbosa, e de Adriano Portella de Morim, representante da Organização Institucional do Ministério da Defesa. Os deputados Daniel Almeida (PCdoB/BA) e Mauro Nazif Rasul (PSB/RO) também se fizeram presentes, assim como diversos juízes do Trabalho.³²³

Vê-se, portanto, que a atuação dos Sindicatos dos empregados, dos representantes dos órgãos Públicos como os Auditores Fiscais do Trabalho e do Judiciário como Procuradores do Trabalho, Associações dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Comissão de Trabalho de Administração e de Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados, Ordem dos Advogados do Brasil pode, de forma conjunta e solidária, adotar mecanismos para atenuação do problema do comportamento humilhante que tanto viola as garantias constitucionais do trabalhador, impondo limites ao direito do empregador de dirigir as atividades do empregado.

³²² Notícia veiculada na página da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em 19 jun. 2009. Disponível em: <www1.anamatra.org.br>. Acesso em: 22 jun. 2009. Íntegra da notícia no Anexo III, p. 30.

³²³ Íntegra da notícia no Anexo III, p. 37.

9. O PAPEL DO TRABALHADOR E AS PROJEÇÕES DE DESEMPREGO

De acordo com o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³²⁴, emitido em 28 de maio de 2009, novas projeções sobre o mercado de trabalho para 2009 mostram um novo aumento do desemprego, do número de trabalhadores pobres e das pessoas vulneráveis.

Segundo a estimativa da OIT³²⁵, o desemprego mundial deverá crescer de 39 a 59 milhões, se comparado com as cifras de 2007.

Desta feita, nota-se que é elementar a discussão de alternativas para a reconstrução ética do trabalho, ante os desafios e restrições que assolam o cenário mundial.

Nota-se que, num mundo globalizado, de desemprego estrutural, o capital, o lucro das empresas estão sempre em destaque, em detrimento do trabalhador, que vem sendo constantemente apenado, sendo tratado muitas vezes como “coisa” e não como um ser humano digno, e titular, acima de tudo, de direitos, tais como a tutela da dignidade da pessoa humana.

Maria Ester Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto ilustram bem essa perda de sentido nos valores sociais e humanos:

A perda de sentido, a perversão dos valores sociais, a comunicação ou as exigências paradoxais, a dissolução do coletivo, a transformação do ser humano em “coisa”, bem como a pressão imposta por uma competição sem limites, a ameaça permanente da exclusão e a perda de confiança generalizada são sintomas de uma economia que parece desenvolver-se à custa da sociedade.³²⁶

Marie-France Hirigoyen aduz que a natureza do trabalho se desvirtuou de tal maneira que houve uma certa abertura de espaço para a prática do assédio moral. Denomina este desvio como “a nova organização do trabalho”.³²⁷

³²⁴ Organização Internacional do Trabalho, escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_2.php>. Acesso em: 14 jul. 2009.

³²⁵ Organização Internacional do Trabalho, escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_2.php>. Acesso em: 14 jul. 2009.

³²⁶ FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 9.

³²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 189.

Vê-se, nesse contexto, a necessidade de constante atenção, de um lado à ética do trabalho, e, do outro, à dignidade da pessoa humana.

Felice Bataglia elucida que a ética do trabalho revela um critério inerente à vida humana. Pondera que todo trabalho, para ser ético, deve ser harmônico com a moral e os limites impostos pela dignidade da pessoa:

É preciso repelir por isso a prática de trabalho mecânica ou fisiologicamente comprovada, como entende o pensamento ético, a moral a sente lesiva à dignidade humana; uma sistematização produtora ideada pela técnica, proclamada útil pela economia, se diminui certas exigências da liberdade, não deve de modo algum executar-se. A motivação moral é superior a toda outra motivação. O trabalho da mecânica, da física, da fisiologia, da técnica, da economia, deve ser sempre trabalho do homem que a moral aprove, pois importa ao homem, já que é fim do homem (não aquê trabalho mas o trabalho; aquê trabalho que é o trabalho do homem).³²⁸

O autor entende que o trabalho constrói a consciência moral do homem sobre si próprio e do mundo, sendo ele responsável e livre no trabalho e conclui que o trabalho “é dever, é dever absoluto no plano terreno; e é-o de tal maneira, que com base nêle o homem se valoriza”.³²⁹

Como se vê, o trabalho para o homem representa muito mais do que um meio de sustento, ele representa a dignidade da pessoa humana e de sua própria cidadania.

Nota-se ainda que a “nova organização do trabalho” propiciadora do assédio moral provoca inúmeras consequências que se refletem sobre toda a organização do trabalho, afetando diretamente o empregado, tanto no âmbito pessoal, como no profissional, assim como prejudicando o próprio empregador, em razão da queda de produtividade, do alto índice de absenteísmo, bem como dos pagamentos de indenizações, além de provocar prejuízos incalculáveis para a sociedade, uma vez que o Estado custeia o tratamento de saúde da vítima do assédio, como também arca com o seguro-desemprego, sem mencionar as aposentadorias precoces.

³²⁸ BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*. Tradução de Luís Washington Vita e Antonio D’Elia. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 24.

³²⁹ BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*. Tradução de Luís Washington Vita e Antonio D’Elia. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 299.

Quanto aos programas preventivos, segundo Márcia Novaes Guedes³³⁰, raramente razões econômicas são capazes de mover as organizações para implementar um programa de combate ao assédio moral, ainda que seja apontado por economistas que o custo do assédio seja bem mais alto do que a prevenção.

A autora destaca que programas de treinamento que resultam na melhora da imagem da empresa no mercado altamente competitivo recebem maior destaque, independente da motivação econômica.

Portanto, nota-se que chamar a atenção aos custos do assédio, por si, não é suficiente para motivar a criação de uma cultura organizacional de prevenção.

Nesse contexto, revela-se a importância dos debates sobre o panorama mundial do trabalho, o papel do trabalhador na empresa e na construção da sociedade.

³³⁰ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 150.

CONCLUSÃO

Buscou-se demonstrar com a presente dissertação que, apesar do assédio moral ser praticado há tempos, as mudanças no processo do trabalho que se deram em decorrência de uma aceleração das transformações tecnológicas, principalmente na década de 1980, sob influência do processo de reestruturação capitalista, acabaram por criar contextos profissionais bastante desfavoráveis ao trabalhador, em que os procedimentos do assédio podem se desenvolver mais livremente.

A globalização, o neoliberalismo, a reestruturação produtiva, a era de acumulação flexível, a reestruturação do mercado de trabalho, o desemprego estrutural com a consequente desproletarização e a subproletarização, manifesta na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado, aliado à crescente desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes, a regressão dos direitos sociais, bem como diminuição ou ausência de proteção sindical, aguçaram a ocorrência do assédio, expondo o trabalhador às pressões para aumento de produtividade a qualquer custo, menosprezando o empregado como pessoa humana.

Viu-se portanto que, diante deste contexto de crise e reestruturação produtiva, muitas empresas despreocupadas em resguardar os empregados propiciaram ambientes organizacionais “estruturalmente perversos”, e houve o aprofundamento do quadro da perda de valores do trabalho, em que o trabalhador é tratado como mercadoria descartável.

Pode-se constatar no capitalismo flexível o surgimento das denominadas estruturas organizacionais perversas, nas quais houve o desvirtuamento do poder diretivo, marcadamente por meio do abuso de poder, provocando um impacto no caráter pessoal do trabalhador, corroendo seu caráter.

Objetivou-se demonstrar que uma forma de se atenuar e evitar a ocorrência do assédio moral deve ser a prevenção, com a adoção de medidas que preservem a qualidade de vida do empregado, mantendo o ambiente de trabalho sadio, preservando a boa saúde, a vida e, acima de tudo, a dignidade do trabalhador.

Indubitavelmente, não se pode deixar de se atentar que a ausência de legislação em nível nacional, e em diversos países, dificulta a caracterização e a punição do assédio moral, restando necessária a criação de lei específica.

Viu-se também que a lei por si só não basta. Há a necessidade da imposição de Códigos de Ética pela direção das empresas, precedidos de um amplo debate interno envolvendo estratégias de informação, normalização, controle e formação de ética empresarial, servindo de vasto incentivo ao bom relacionamento entre as pessoas que dividem o mesmo ambiente de trabalho.

Importante ressaltar que a lei por si só não é capaz de combater, de forma eficaz, o fenômeno do assédio moral. Nesse diapasão, há que se rever, também, a questão do ônus da prova ou alteração do axioma central, pois de que serve a tipificação do assédio moral, se ainda restar a realidade fática da dificuldade da prova.

Nota-se a existência de muitos desafios, ainda, quando se trata do combate ao assédio moral.

Por exemplo, a atuação do Ministério Público do Trabalho, assim como maior envolvimento e a participação dos representantes das categorias como: os sindicatos dos empregados, as Associações dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a Comissão de Trabalho de Administração e de Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados e a Ordem dos Advogados do Brasil, poderia ser mais contundente no sentido de combaterem o assédio moral. Tampouco houve, até o momento, vontade política dos Estados em criar normas específicas de combate ao assédio moral. As poucas leis que existem sobre o assunto são incompletas, restritas aos órgãos públicos ou ineficientes.

Sabe-se que, mesmo sendo resultado de muita pesquisa e reflexão, as conclusões deste trabalho acadêmico não são exaustivas, únicas ou absolutas, haja vista que a sociedade não é estática, mas sim está em perene transformação. No entanto, buscou-se demonstrar como a classe trabalhadora se desestabilizou, principalmente a partir da década de 1980, e ao se precarizar e viver sob o fantasma do desemprego estrutural, acabou por tornar-se mais vulnerável ao fenômeno do assédio moral, perdendo todos os limites da tutela da dignidade da pessoa humana, ou seja, da questão do valor do trabalho humano.

Objetiva-se, assim, o debate da questão do assédio moral, do trabalho humano percebido como valor social do trabalhador, da dignidade da pessoa humana, e seu papel como cidadão no Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2006.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª ed. 4ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2008.
- ALVES, Giovanni. *O que é mundialização do capital*. Disponível em: <<http://globalization.sites.uol.com.br/oquea.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2009.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. 8ª reimp. São Paulo: Boitempo, 2006.
- _____. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. In: *Revista da Amatra VI região*, ano VII, n. 20, Recife, jul. 2004, pp. 3-12.
- BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva. 1988, vol. 1.
- BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*. Tradução de Luís Washington Vita e Antonio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 1958.
- BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações do trabalho: uma tentativa de sistematização. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, pp. 1329-1337.
- BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*, de 1 de maio de 1943. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRASIL. *Código Civil*, de 10 de janeiro de 2002. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRASIL. *Código de Processo Civil*, de 11 de janeiro de 1973. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

- BRASIL. *Código Penal*, de 7 de dezembro de 1940. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CAIXETA, Sebastião Vieira. Assédio moral nas relações de trabalho. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XIII, São Paulo, mar. 2003, pp. 91-112.
- CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de. *Brasil: reestruturação produtiva e condições sociais*. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/brasil/crh/inaia.doc>>. Acesso em: 05 jun. 2009.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves de. *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel, 2009.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura*. 10ª ed. rev. e ampl. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2007, vol. 1.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 6ª ed. 2ª tiragem rev. aum. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006.
- CHACON, Vamireh. *Neoliberalismo e globalização*. Disponível em: <<http://www.culturabrasil.pro.br/neoliberalismoeglobalizacao.htm>>. Acesso em: 27 out. 2008.
- DELLAGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- _____. *Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho; relações de emprego*. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2001.
- DRAIBE, Sonia; HENRIQUE, Wilnês. *Welfare state, crise e gestão da crise: um balanço da literatura internacional*. In: ANAPOCS. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/publicacoes_00_06/rbcs06_04.htm>. Acesso em: 03 out. 2008.

- FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio moral: uma visão interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2007.
- FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o direito do trabalho*. 4ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2002.
- FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GAGLIANO, Pabo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Parte Geral*. 7ª ed. rev. atual. e reform. São Paulo: Saraiva, 2006, vol.1.
- _____. *Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 4ª ed. rev. atual. e reform. São Paulo: Saraiva, 2006, vol. 3.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTr, 2009.
- GRAMSCI, Antonio. *Americanismo e fordismo*. Tradução de Gabriel Bogossian. São Paulo: Hedra, 2008.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara e Maria Stela Gonçalves. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008.
- HASSON, Roland. Proteção aos direitos da personalidade: assédio moral. In: *Revista LTr*, vol. 72, n. 11, São Paulo, nov. 2008, pp. 1355-1358.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- _____. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

- LIMA, Francisco Meton Marques de. *Elementos do Direito do Trabalho e Processo Trabalhista*. 10 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2004.
- LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho: o que é assédio sexual? o que é assédio moral? como processar seu empregador? como prová-lo em juízo? como evitar reclamações de seus funcionários? como os tribunais calculam as indenizações?* 2ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Fúria. In: *Revista Legislação do Trabalho LTr*, vol. 66, n. 11, São Paulo, nov. 2002.
- MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.
- MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. *Direitos Sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. ANAMATRA Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.
- MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 16ª ed. atual. EC n. 44/04. São Paulo: Atlas, 2004.
- _____. *Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral; comentários aos arts. 1 a 5 da Constituição da República Federativa do Brasil; doutrina e jurisprudência*. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho - história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho*. 24ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 68, n. 8, São Paulo, ago. 2004, pp. 922-930.
- _____. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 73, n. 5, São Paulo, maio 2009, pp. 557-562.
- NAVES, Marcio Bilharinho. *Marx: ciência e revolução*. São Paulo: Moderna, 2000.
- NUNES, Antonio José Avelãs. *Uma introdução à economia política*. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

- OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política*. 2ª ed. 1ª reimp. Tradução de Wanda Caldeira Brand, revisão trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Brasiliense, 1995.
- OLIVEIRA, Paulo André de. *Desemprego estrutural*. Disponível em: <http://www.fmr.edu.br/publicacoes/pub_08.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2009.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 05 out. 2008.
- PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. In: *O Trabalho em Revista*, n. 292, Curitiba, nov. 2006, pp. 355-362.
- PEDREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. *A reparação do dano moral no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- PINHO, Rodrigo César Rebello. *Teoria geral da Constituição e Direitos Fundamentais*. 5ª ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2005.
- PINTO, Fernando. Metamorfose do sindicalismo nacional. In: *Digesto Econômico*. Disponível em: <http://www.dcomercio.com.br/especiais/outros/digesto/digesto_05/07.htm>. Acesso em: 21 maio 2009.
- PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lei 99 de 27 de agosto de 2003. Disponível em: <http://www.mtss.gov.pt/tpl_intro_destaque.asp?283>. Acesso em: 04 mar. 2009.
- RAMOS, Alexandre Luis. *Acumulação flexível, toyotismo e desregulamentação do direito do trabalho*. Disponível em: <<http://www.cefetsp.br/edu/eso/globalizacao/toyotismodireito.html>>. Acesso em: 10 nov. 2008.
- RENAULT, Anne. *Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/133/1.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2009.

- ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações do trabalho*. 2ª ed. rev. aum. São Paulo: LTr, 2007.
- RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.
- SAKO, Emília Simeão Albino. *A prova no Processo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006, vol. 4.
- SANTOS, Maria de Fátima Zanetti Barbosa e. Dano e assédio: moral e sexual. In *Revista do Advogado*, vol. 28, n. 97, São Paulo, maio 2008, pp. 149-157.
- SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5ª ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 11ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (coords.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. 1ª ed. 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2007.
- SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- SILVA, Elizabeth Bortolaia. Pós-fordismo no Brasil. In: *Revista de Economia Política*, vol. 14, n. 3 (55), jul.-set. 1994, pp. 107-120. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/55-8.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2008.
- SILVA, José Afonso. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. In: *Revista do Direito Administrativo*, vol. 212, abr-jun. 1998. Rio de Janeiro: Renovar, pp. 89-94.
- SIQUEIRA Neto, José Francisco. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. In: *São Paulo em Perspectiva. Revista da Fundação SEADE*, vol.11, n. 1, São Paulo, jan-mar 1997, pp. 33-40.

- STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008.
- SÚMULA 341 do Supremo Tribunal Federal. *Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal - Anexo ao Regimento Interno*. Edição: *Imprensa Nacional, 1964, p. 149*. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br/>>. Acesso em: 24 fev. 2009.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio Viana; SEGADAS, Vianna; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições do Direito do Trabalho*. 21ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2003, vol.1
- TAVARES, André Ramos. Princípio da consubstancialidade parcial dos direitos fundamentais na dignidade do homem. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, n. 4, São Paulo, jul./dez. 2004, pp. 225-240.
- THOMÉ, Candy Florêncio. *Assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008.
- UGARTE CATALDO, José Luis. *La prueba en tutela laboral*. 13 jan. 2009. Disponível em: <<http://jluclaboral.blogspot.com/2009/01/pre-estreno-la-prueba-en-tutela-laboral.html>>. Acesso em: 17 fev. 2009.
- VIEIRA, Liszt. *Cidadania e globalização*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

OUTRAS FONTES

- www.trt2.gov.br - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; São Paulo
- www.trt3.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; Minas Gerais
- www.trt8.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região; Pará e Amapá
- www.trt10.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região; Distrito Federal e Tocantins
- www.trt12.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região; Santa Catarina
- www.trt4.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; Rio Grande do Sul
- www.trt15.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; Campinas/SP

www.trt20.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região; Sergipe

www.trt21.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região; Rio Grande do Norte

www.trt23.jus.br - Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região; Mato Grosso

www.tst.jus.br - Portal do Tribunal Superior do Trabalho

www.assediomoral.org.br - Portal Assédio Moral no Trabalho

www.presidencia.gov.br - Portal da Presidência da República

www.portalmedico.org.br - Portal Médico

www.leymann.se/English/frame.html - Portal do Leymann

www.stf.jus.br - Portal do Supremo Tribunal Federal

www.iesc.ufrj.br - IESC – Universidade Federal do Rio de Janeiro – Instituto de Estudos em Saúde Coletiva

www.tjpe.gov.br - Portal do Poder Judiciário de Pernambuco

www.legislacao.sp.gov.br - Legislação do Estado de São Paulo

www.al.sp.gov.br - Portal da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo

noticias.pgr.mpf.gov.br/noticias-do-site/constitucional/pgr-lei-paulista-sobre-assedio-moral-e-inconstitucional/ - Portal de Notícias do Ministério Público Federal – Ministério Público Federal

www.camara.gov.br - Portal da Câmara dos Deputados

www.anamatra.org.br - Portal da Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

www.mtss.gov.pt/tpl_intro_destaque.asp?283 - Portal Código do Trabalho

www.altalex.com/index.php?idstr=24 - Portal Altalex

www.uil.it/mobbing/normativa.htm - Portal da Unione Italiana del Lavoro Mobbing

ANEXO I

Entrevista realizada em 19 de maio de 2009 com a Drª Margarida Barreto.

ANEXOS

ANEXO I	
Entrevista com a Dr ^a Margarida Barreto - Médica do Trabalho	I
ANEXO II	
Projetos de Leis	XIII
ANEXO III	
Presidente da ANAMATRA discute assédio moral em audiência pública [notícia de 16 de junho de 2009 veiculada pela ANAMATRA].....	XXXVI

Anexo I

ENTREVISTA COM A DR^a MARGARIDA BARRETO – MÉDICA DO TRABALHO

Realizada no dia 19 de maio de 2009, às 17:00 horas.

Local: Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região.

Rua Tamandaré, 348 – São Paulo, Capital.

Perguntas elaboradas por: Izabel Godoy do Espírito Santo

1) O que a senhora poderia falar sobre as dificuldades de se provar o assédio moral na relação de trabalho?

Quando você lida com o assédio moral, deve pensá-lo como um risco no ambiente de trabalho e que está contido nos fatores psicossociais, ou seja: reconhecimento profissional, conhecimento, promoção ou (des)promoção, formação, falta de autonomia, cerceamento da criatividade, ambiguidade de função, relações entre colegas, relações hierárquicas assimétricas (autoritária, abuso de poder e violência moral) ou simétricas, grupo de gestão e conflitos não resolvidos, as formas de administrar (por injúria e medo), enfim... são “n” variáveis que você vai encontrar como fatores psicossociais e que compreendem aspectos que vão desde o posto de trabalho, o clima organizacional e até mesmo o conteúdo da tarefa (se é repetitiva, monótona ou variável no tempo; se o ritmo é intenso ou não; se as metas são flexíveis para mais a cada dia, como se organiza o trabalho, qual a duração da jornada, se existe banco de horas ou não; o absentéismo ou “presentéismo” e qual a constância; qual a relação de trabalho, se é formal ou terceirizado e quais as características da empresa). Resumindo, são estes aspectos que nos interessam para compreender se há ou não um clima organizacional compatível com o trabalho digno e saudável. Caracterizando isso, fica fácil a gente chegar ao dano psíquico. Então, podemos verificar que aquilo que parece difícil ao primeiro olhar, na verdade não é. O que fica difícil, muitas vezes diante da incompreensão destes fatores e o que tenho percebido é uma certa dificuldade, principalmente para a área de Direito, em identificar o que é assédio e o que é dano moral. Isso porque o assédio contém vários danos dentro de si. Por exemplo, uma pessoa que é assediada pode ter um dano psíquico, um dano à saúde, um dano à sua dignidade, à sua identidade, enfim... à sua personalidade. São

vários danos que inclusive podem ultrapassar o moral, chegando ao econômico, à família, quando ela é demitida em consequência do assédio.

Mas o que caracteriza o assédio é a repetição do ato. O ato se repete ao longo do tempo, caracterizando um processo de destruição do outro, pela via da tortura psicológica. Sua vida é devastada e suas emoções são desestabilizadas neste processo. Há uma intencionalidade colocada: eu não quero mais você dentro da empresa, demita-se, saia, afaste-se. Se você persiste, a tendência é isolar você ou usar de alguma estratégia que desestabiliza a tal ponto que a pessoa é forçada a desistir do emprego. Ou se submete e aceita, ou cai fora. Essa que é a “palavrinha” que não está colocada, explicitada, mas está inserida na prática do assédio. E aí você vai encontrar na estratégia a tática do isolamento. Se pegar todas as histórias de assédio é meio difícil não ter um certo isolamento. Essa é a matriz comum. O isolamento da fala: não te cumprimentam, te isolam em um determinado local, é como se você não existisse. Você conversa com qualquer um dos assediados e essa situação aparece. Se você é isolado, em um primeiro momento, para superar o isolamento você procura trabalhar mais e mais. Você vê que não resolve e começa a se isolar. É um isolamento imposto e que depois de um tempo eu me autoisolo. É até uma forma de me proteger. Com o tempo e na medida em que as humilhações persistem, os assediados se sentem quebrados emocionalmente, esgotados e começam a se perceber como inúteis e a duvidar da própria competência; muitos não veem mais sentido naquilo que fazem e sentem-se inseguros. Depois, outros fatos vão se somando, à medida que as estratégias ou as táticas vão aumentando. Por exemplo: te isolam, sobrecarregam de trabalho, retiram aquilo que é fundamental para a realização de sua tarefa. Às vezes, estas atitudes não são tão claras assim. Não fica esclarecido, por exemplo, porque eu não te dei tarefas, ou porque eu te sobrecarrego de tarefas, etc. Há subentendidos, o que contribui para a culpa e questionamentos infinitos, como por exemplo: “porque isso está acontecendo só comigo?” Às vezes, o assédio se dá como uma forma de sedução, o que chega a confundir o assediado, pois vem travestido de cuidados, de carinho, de um falso gostar e cuidar. Deste modo, quando você observa a alta hierarquia, o assédio aparece com prática de sedução, as estratégias usadas são sutis, tentam cooptar e envolver, para forçá-lo a desistir das críticas ou da resistência em não aceitar ser cooptado. Na planta da fábrica a coisa é muito mais direta, explícita, não tem muito subterfúgio, às vezes é grosseira, mesmo a

forma de expor. Para cima não, a coisa vai se diluindo, é mais sutil, tem tentativas de cooptação, há promessas de maiores ganhos profissionais; há determinadas práticas que envolvem atos desonestos, ameaças de morte, corrosão do caráter e por isso assumem características desumanas e sem ética; enfim, são as mais variadas. E mesmo com toda essa complexidade, é possível, sim, provar.

2) Acha que as regras da prova poderiam ser alteradas, quando se trata de assédio moral, por exemplo, inversão do ônus da prova, ou como já tem sido aplicado nos casos de denúncias de assédio sexual, bastando o mero indício para se inverter o ônus da prova?

Havia um projeto de lei do Deputado Mauro Passos que é de Santa Catarina e no primeiro momento essa era a ideia dele. Foi três vezes ao plenário, realizou-se audiência pública antes da votação e teve que ser retirado estrategicamente, da votação, ante um movimento forte do empresariado para obstaculizar a aprovação. Esse projeto de lei foi assumido posteriormente pela Deputada Federal Dr^a Rosinha do PT-Paraná; depois ficou com a Deputada Maria do Rosário Nunes do RS. O certo é que essa discussão persiste e alguns advogados falam nessa questão da inversão da prova. É possível? Diria que sim. Porém, que tenhamos bem esclarecido que é bastante complicado para o assediado do chão da fábrica. Ele tem como aliado o medo dos colegas em se envolver; raramente tem provas ou quem queira se arriscar e testemunhar a seu favor. O patrão, por outro lado, pode arranjar provas contra o trabalhador dentro da própria empresa. Não é difícil pegar alguns trabalhadores para testemunhar a favor da empresa, isso temos visto com uma certa constância. Por outro lado, para o executivo nada é complicado, pois tem recursos, ele guarda provas, ele acumula testemunhos. Quem trabalha no setor administrativo também. Agora, para o pessoal de planta de fábrica é mais difícil. Essa pessoa não conta com o testemunho de um colega porque aquele tem medo de ser demitido na próxima oportunidade. Ela não guarda resultado de laudo; é raro uma pessoa como essa guardar algo que prove o que ocorrerá no futuro. Ela não guarda resultado de um exame, não guarda um atestado, não guarda absolutamente nenhuma prova. Só tem a sua palavra e seu sofrimento. E sabemos que palavras e fio do bigode, de nada valem. Fica muito difícil você usar essa questão. Você vê isso nos resultados dos processos, de forma muito objetiva. Se analisarmos um processo de um executivo a

indenização vai lá nas alturas R\$ 500.000,00, R\$ 600.000,00. Você pega o trabalhador da produção e é R\$ 1.000,00, R\$ 5.000,00. Um está paramentado de provas e o outro não tem prova alguma.

3) Quanto às indenizações, o que a senhora acha dos valores arbitrados pelos juízes nas ações judiciais?

É variável de Estado para Estado, te diria que não é um valor fixo, R\$ 1.000,00, R\$ 10.000,00. É variável. O importante é dizer que um trabalhador da planta de fábrica não está querendo dinheiro. Ele está querendo uma carta que reconheça que ele não é aquilo, que ele não fez aquilo que dizem dele. O que está em jogo é sua dignidade, sua honra. Eu não estou dizendo com isso que para o executivo também não estejam em jogo esses valores. Mas ele já tem uma outra visão do Direito, sabe dos seus direitos, exerce a sua cidadania e exige. Nós tivemos um caso em Salvador que envolvia a Ambev. Um processo alto, em torno de R\$ 1 milhão. Aqui, o valor não é para o trabalhador ou o coletivo que sofreu o constrangimento. A empresa paga pois se trabalha com o conceito de responsabilidade solidária. É responsável aquele que assediou como também a empresa, na medida em que não tomou nenhuma medida preventiva, não teve qualquer conduta, não teve nenhuma atitude em fazer uma campanha, de ser explícita e assumir que não vai tolerar ato de violência dentro da empresa. O que deve imperar nas relações laborais é o respeito ao outro, e quando há humilhações, constrangimentos ou ameaças constantes, fica evidente que não há respeito, pois o outro é tratado como objeto, como se fosse uma coisa. Na medida que a Empresa não teve nenhuma atitude preventiva ou de combate a essas práticas, ela termina sendo co-responsável. Esse caso, da Ambev, foi uma coisa muito interessante porque naquele momento houve um entendimento dos promotores que estavam envolvidos com o caso de que o valor estipulado tinha um “conteúdo pedagógico”. Ressalto que esse valor não foi pra mão de nenhum trabalhador, e sim para o FAT. Infelizmente a Ambev não aprendeu com esse processo e o fato se repetiu, repetiu e repetiu em outros Estados como Sergipe, Espírito Santo, Minas Gerais, e o último foi agora no Rio Grande do Norte. Foi assim, repetição dos mesmos atos de violência, dos mesmos constrangimentos, expondo os trabalhadores ao ridículo e humilhação pública.

Houve um outro caso em Brasília, com uma gerente de um Banco. Ela era responsável pelo BB Responde, programa de sucesso, superconhecido. Essa moça foi denunciada por prática de abuso de poder e assédio moral coletivo. Todos os subordinados a essa gerente contavam suas histórias e comprovavam o denunciado. Resultado, o Banco foi processado por R\$ 600.000,00. Recorreu e perdeu.

Agora veja, quando é um fato isolado com um trabalhador da produção, do chão da fábrica, o valor frequentemente é baixo. Certa vez, pequei um caso de um trabalhador em que a empresa pagou para ele R\$ 1.000,00, em duas vezes. O trabalhador se sentia mal, péssimo. Em nenhum momento ele foi em busca daqueles R\$ 1.000,00. Ele se sentia humilhado e sofreu, ali, naquele momento, quando saiu a sentença. Quando você arbitra dessa forma, você aumenta o sofrimento daquele que viveu e passou por atos de violência, e por isso é difícil dizer quanto vale o sofrimento de A ou B, qual o valor da dignidade de alguém.

Como disse anteriormente, as indenizações são variáveis de região para região. Por exemplo: ontem mesmo eu li um caso de assédio, de Rondônia, e me mandaram a sentença. Um caso bem caracterizado de assédio que o juiz sentenciou R\$ 60.000,00.

Uma pessoa que sofre assédio, no primeiro momento o que ela menos quer é processar. Ela está tão tomada de sofrimento, está confusa, que o mais importante para ela é passar aquele sofrimento, compreender o que aconteceu, sentir-se livre dos pensamentos recorrentes. Ela está tomada pela dor. Em um segundo momento, depois que ela se restabelece e vê com mais objetividade o que aconteceu, é que se preocupa com o processo. Se não fosse esse fato, certamente o número de processos seria muito maior, inclusive a prevalência de processos por danos morais nas relações de trabalho seria muito maior.

4) A senhora crê que o magistrado brasileiro está mais sensível ao fenômeno do assédio moral? Há diferenças por regiões brasileiras?

Acredito que sim. Durante mais ou menos uns 3 a 4 anos, preferencialmente nós falávamos para advogados, promotores, juizes de todo Brasil, de todas regiões, houve

muitos encontros, muitas discussões, muitos seminários. Então, já há mais conhecimento e mais sensibilidade. Já não é mais como no ano 2000. Em 2000, nós começamos a ter aqui no Brasil as primeiras inserções dos Núcleos de Combate à Discriminação no Trabalho nas Delegacias ou Superintendências Regionais do Trabalho. Hoje, existe uma estrutura, uma rede de Núcleos montada por todo o Brasil. Se você pode perguntar no Rio Grande do Sul ou em São Paulo qual é a demanda deles, eles dirão que é fundamentalmente discriminação no ambiente de trabalho. Mas quando isso começou o pessoal aqui em São Paulo dizia assim: o grosso vai ser discriminação contra deficiente, contra HIV-Soropositivo. E não foi o que aconteceu. Depois das denúncias do assédio, ou talvez muito mais tarde é que vem a questão do trabalho escravo, no campo, então é muito pareado. Se você fizer um levantamento em diferentes Varas, o número de processos que chega para as Assistentes identificarem é uma situação assustadora. Quando você conversa com essas pessoas, esses Assistentes, eles dizem que a demanda é muito grande.

Você vai ter uma estatística já definida nas Superintendências quanto ao assédio moral. Se você for nas Varas, a estatística aí exige um trabalho minucioso, de garimpagem mesmo. Ainda não temos, mas dá para ser feita essa estatística. Se você pega São Paulo, Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul, Bahia, Recife, Rio Grande do Norte, Cuiabá, dá para você ter um quadro muito bom do que vem ocorrendo. Enfim... se você vai pegando alguns Estados, e dentro desses Estados algumas Cidades, tem um panorama muito bom de compreensão e combate ao assédio moral. As TACs (termos de ajuste de conduta) são bem elaboradas, seguidas e vigiadas.

5) A senhora crê que a lei basta para se coibir o assédio? O que acha da iniciativa de lei para funcionários públicos no que diz respeito ao assédio? Pode ser considerado um início para ocorrerem mudanças na maneira de a sociedade ver o assédio e novas leis surgirem?

Existem algumas leis em muitos municípios quer no âmbito Municipal ou Estadual. Nada temos no Federal. No *site* colocamos 80 leis (*site*: www.assediomoral.org.br), existem mais projetos de leis que não disponibilizamos. Na verdade, no primeiro momento, nós dávamos uma ênfase relativamente grande a essa questão da lei e achávamos que sua existência poderia coibir esse tipo de prática nas relações

laborais. Ela exigiria uma ação mais ativa que seria: a sensibilização, a conscientização, a formação e punição do assediador. Para você adotar medidas preventivas, ela passa pela educação, pela sensibilização, passa pela informação, informação, informação. Esse é o primeiro momento de qualquer ação primária no campo da prevenção; depois vêm os outros passos a serem dados com a própria organização do trabalho. Todo programa preventivo deve ser pensado com ações imediatas, a curto, médio e longo prazo, dependendo da situação concreta. Mas em um primeiro momento, além da informação massiva de todo o coletivo, ou seja, do alto escalão ao chão da fábrica, a empresa deve explicitar que não vai tolerar qualquer tipo de conduta abusiva e constrangedora no ambiente de trabalho.

O fato é que, quando não se tem respeito ao outro, trata-se o outro como uma coisa, um objeto sem valor, principalmente se esse outro adocece ou tem alguma coisa que o limite do ponto de vista produtivo. Esta questão produtiva está sempre em jogo. Assim, há que estar atento para os eventos, sentinela!

E necessário que a Empresa compreenda que ela lida com seres humanos e se um trabalhador questiona a produção, no sentido da produtividade ou faz críticas ao excesso de horas extras ou não aceita ser cooptado e assumir práticas ilícitas, ele não pode ser descartado como refugio social. O fato é que a empresa não quer mais esse tipo de trabalhador que não atende às suas necessidades, seja porque adoceceu de tanto trabalhar ou porque questiona a política de gestão, por isso descarta-o, mesmo que esteja adoecido de tanto trabalhar. Para a empresa, essa pessoa é considerada uma *persona non grata*, devendo ser eliminada da estória, do ambiente de trabalho. Retirado, excluído. Essa é uma característica bastante forte das empresas, apesar da política de responsabilidade social que apregoam.

Por isso a legislação era importantíssima no primeiro momento, já que constatávamos o desrespeito muito grande das empresas. Em muitos Estados em que existia lei de combate ao assédio, governadores vetaram com o argumento de que era inconstitucional. Apesar disso, temos algumas vitórias e em Minas Gerais por exemplo, um funcionário público saiu vitorioso em um processo contra a administração pública. Aliás, Minas é um Estado que mesmo não tendo lei específica, tem um corpo de juizes afinados com o tema e sensíveis à questão. Deste modo, a ação e seu resultado dependem da cidade, da sensibilidade do juiz, de sua atitude e

comprometimento com ações éticas e humanas. E por isso, o fato de não ter uma lei federal, não significa que os processos emperrem, que os relatórios sejam ruins ou que as sentenças não correspondem à defesa dos direitos de cada cidadão.

Há dois projetos de lei federal que estão no *site* e que são recentes. São de autoria do Senador Inácio Arruda e tratam da coação moral no trabalho. Para o senador, nada mais injusto do que uma Empresa forçar o seu funcionário a pedir demissão. Um outro altera a lei de licitações promovidas pelo poder público. Ou seja, empresas que nos últimos cinco anos tiveram ou têm casos de assédio moral denunciados, julgados ou em andamento, não participariam da licitação. É recente, de 11 de março de 2009.

Não podemos esquecer que temos o Código Penal Brasileiro com vários artigos na capítulo de Crimes contra a honra; temos o artigo 5º da Constituição e a lei contra a tortura. Assim, temos como trabalhar judicialmente contra essa prática nefasta de humilhar o outro no ambiente de trabalho.

As grandes empresas desde 2007 já têm seguro contra o assédio moral, aprovado pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) como forma de enfrentar os processos e indenizações que solidariamente, devem pagar.

6) Sobre a legislação estrangeira, já existe lei eficiente no combate ao assédio? E a senhora tem notícias de resultados no sentido de coibir a prática do assédio nos países que já são normatizados?

parei

França, Noruega, Bélgica, Suécia, Alemanha, Argentina e Canadá têm legislação que pune essa prática. Nos Estados Unidos eles utilizam a legislação de dano moral. Países como Itália, Espanha, Portugal e Japão estão à espera de leis aprovadas.

Aqui em São Paulo a lei foi vetada, duas vezes. A primeira vez pelo ex-Governador Alckimin, e quando ela volta a plenário da assembleia legislativa, foi aprovada por unanimidade. Novamente vetada, pelo Governador Serra que a considerou inconstitucional. Esta prática desorientadora se repetiu no Rio Grande do Sul. Em Minas Gerais talvez ela saia diretamente pelo Executivo.

7) Quanto nexu técnico epidemiológico pode ajudar de alguma forma a combater o assédio moral?

A gente ainda trabalha a notificação e nexu causal. Mas, o Nexu epidemiológico você não excluiu a comunicação do CAT - acidente de trabalho. Hoje o que temos em transtornos mentais relacionados ao trabalho e ocasionados por um ambiente de pressão e opressão constante é cada vez maior. Eu te diria que não é só a questão do assédio que ocasiona transtorno, mais normalmente o assédio antecede ao transtorno, pois ninguém suporta ser humilhado e constrangido quando está dando o melhor de si naquilo que faz. Por exemplo: uma pessoa portadora de LER-DORT que retorna para a empresa após alta da Previdência, ela muitas vezes ficou com sequelas e já não dá a produção de antes. E sabemos quanto as mãos são importantes e necessárias na concretização da tarefa. Mas, essa pessoa que teve LER, tem dificuldade nas mãos. Isto porque uma pessoa que tem LER-DORT nunca é somente em uma articulação, em um ombro e sim nos dois ombros, nos cotovelos, punhos, simultaneamente. E na medida em que o tempo passa, associada a ele vem a hérnia de disco, cervical, a perda auditiva, enfim é uma multiplicidade de patologias atacando diferentes regiões do corpo. Essa pessoa tem uma limitação. Se ela foi afastada com auxílio-doença, ela teve reconhecido o nexu da doença com o trabalho, a espécie de benefício será B91. Quando retorna à empresa, ela terá um ano de estabilidade no emprego. A empresa teve que depositar o FGTS, e é aí que reside o problema. Um (1) ano de estabilidade para a empresa é muito, pois para eles uma pessoa que não vai dar produção não interessa. Eles dizem que não têm mais onde “alocar” essa pessoa, entre aspas. Quer dizer, a pessoa adoeceu em consequência do trabalho e sabe que não vai mais encontrar outro emprego se for demitida, pois tem uma deficiência adquirida em consequência do trabalho. Mesmo deficiente e improdutivo tem que sair. Esse é um grande problema que nós temos hoje e por isso muitos trabalhadores quando resolvem assumir que estão doentes, já estão em um grau de adoecimento mais sério. Essas pessoas temem quando o tratamento se prolonga, quando a sintomatologia dolorosa se prolonga e não melhora. O fato é que se você olha para uma pessoa que tem LER, você dirá: ela está ótima, está gordinha, está bonitinha, está cheirosinha, está bem vestidinha. Não parece doente. Então, há essa sutileza da doença e do sintoma doloroso, pois a dor é subjetiva e não temos como medir, como quantificar, você tem que acreditar e não julgar... E os exames de

alguma forma te ajudam... tem lesão? não tem lesão?... Essa pessoa com esse tipo de adoecimento, que ao retornar à empresa é assediada e discriminada pelos chefes e até colegas, se sente inútil, sofre, sente-se triste e aos poucos pode sentir depressão. E a depressão aumenta a dor, que agora é física, moral e emocional. Então, o processo se prolonga mais e mais...

Você pode ter, por exemplo, uma depressão que foi oriunda de um processo de assédio. Você pode ter um *stress* grave que foi desencadeado de um assédio, ou pode ter uma síndrome de pânico que foi originária de um assédio. E como é que a gente faz nesses casos? Elimina os trabalhadores adoecidos e nada faz?

Quanto ao Nexo epidemiológico previdenciário (NTEP) é quando normalmente você tem vários casos de uma mesma doença dentro de uma empresa ou essa doença dá em maior proporção em um tipo de função ou atividade. Eu acredito que esse é um desafio para os médicos da previdência. O que está em jogo aqui é a relação estatística entre doença e setor de atividade e ramo econômico. Porque a nossa formação, principalmente a minha, a formação da área médica, é ainda muito baseada em diagnósticos que contenham provas. É muito positivista nesse sentido, muito cartesiana. Se tenho provas, se tenho exames, tenho isso, tenho aquilo, então eu asseguro o diagnóstico. No caso do assédio moral, o nexa epidemiológico, nesse momento, ainda é difícil. Pode ser que amanhã eu te diga outra coisa, mais definitiva. Há uma outra questão: o médico, de maneira geral, tem bastante dificuldade de lidar com as emoções. E para a maioria dos médicos, as emoções são do campo da psiquiatria, do psicólogo. Não é do médico generalista ou do trabalho. E lidar com esse sofrimento para quem não teve essa formação, ainda é difícil. Então, como vou lidar com os sentimentos, com as emoções, como eu vou acreditar... se eu não tenho o exame? É necessário estudar e compreender os novos riscos, e, como falamos anteriormente, riscos não visíveis e que estão nos fatores psicossociais.

É um tipo de risco que não é só o médico que tem que lidar: é o médico, é o psicólogo, é uma associação de profissionais. Quando você lida com emocional, a tendência dos profissionais da área da saúde, especificamente médicos do trabalho, é de ver simulação, fingimento e esse julgamento moral dificulta a compreensão da dor do outro, especialmente quando essa dor é moral e da ordem da violação dos direitos fundamentais.

8) O assédio moral no trabalho é um fenômeno antigo ou é típico da crise econômica como criadora de ambiente mais propício ao assédio?

O assédio moral é um fenômeno antigo e até mesmo encontramos referências a atos de humilhação na Bíblia. Todavia, é com a crise econômica, em especial nas duas últimas décadas, que o fenômeno se manifestou mais intensamente. Certamente que as mudanças econômicas vieram com inúmeras alterações e na prática significa reestruturações, reengenharia e desemprego. Houve flexibilização dos direitos e acentuou-se a precarização do trabalho. Maiores exigências por competência e um estímulo acentuado à competitividade. Deste modo, os empregados estão cada vez mais reféns do emprego que têm e quem o tem é tomado pelo medo de perdê-lo, e por isso se sujeita e se submete. Faz mais do que a sua condição de saúde permite. Trabalha por dois ou três e fica na empresa o tempo que o patrão exige. Essa condição de trabalhar intensamente, ser pressionado para produzir cada vez mais, fazer várias atividades ao mesmo tempo como se fosse um trabalhador “bombril”, ser polivalente e flexível ante as exigências, o coloca numa condição de vulnerabilidade maior que anteriormente. E com isso, perde o contato com a família e amigos, pois a cada dia chega cansado e o que espera é descansar o corpo para enfrentar de novo o dia seguinte.

Anexo II

GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001. Data de publicação: 26/08/2002

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 PERMISSONÁRIAS DE SERVIÇOS ESTADUAIS DE UTILIDADE OU INTERESSE PÚBLICO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
D E C R E T A:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude **ou postura que se possa caracterizar como assédio moral** no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - **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 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.

Art. 3º - Todo **ato resultante de assédio moral no trabalho** é nulo de pleno direito.

Art. 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I- advertência;
- II- suspensão; e/ou
- III - demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Art. 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Art. 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da **prática de assédio moral** no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Art. 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

a) - considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional; b) - dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; c) - assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados; d) - garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

II - na medida do no possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e
III - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Art. 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidores.

Art. 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 10 - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Art. 12 - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002

GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

*Decreto nº30948, de 26/10/2007 (DOPE 27/10/2007) REGULAMENTA:
Lei estadual 13314 de 15/12/2007*

Ementa: Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas.

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE PERNAMBUCO

Faço saber que tendo em vista o disposto nos §§ 6º e 8º do artigo 23, da Constituição do Estado, o Poder Legislativo decreta e eu promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica vedada a prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta e indiretamente de qualquer de seus Poderes e Fundações Públicas.

Art. 2º - Para fins do disposto na presente Lei, considera-se **assédio moral** toda ação repetitiva ou sistematizada praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à auto-estima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor público.

Parágrafo Único - Considera-se como flagrante **ação de assédio moral**, ações e determinações do superior hierárquico que impliquem para o servidor em:
I - cumprimento de atribuições incompatíveis com o cargo ocupado ou em condições adversas ou com prazos insuficientes;
II - exercício de funções triviais para quem exerce funções técnicas e especializadas;
III - reiteração de críticas e comentários improcedentes ou subestimação de esforços;
IV - sonegação de informações indispensáveis ao desempenho das suas funções;
V - submissão a efeitos físicos e mentais prejudiciais ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 3º - Todo ato de **assédio moral** referido nesta Lei é nulo de pleno direito.

Art. 4º - O assédio moral praticado por servidor de qualquer nível funcional deve ser punido, conforme o caso, na forma disciplinada na legislação aplicável aos servidores públicos civis ou nas Leis trabalhistas.

Art. 5º - Por iniciativa do servidor ofendido ou pela ação da autoridade conhecedora da **infração por assédio moral**, será promovida sua imediata apuração, por sindicância ou processo administrativo.

§ 1º - A autoridade conhecedora da infração deverá assegurar a proteção pessoal e funcional ao servidor por este ter testemunhado ações de assédio moral ou por tê-las relatado.

§ 2º - Fica assegurado ao servidor **acusado da prática de assédio moral** o direito de plena defesa diante da acusação que lhe for imputada, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Art. 6º - Os órgãos da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas Estaduais, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

Art. 7º - Esta Lei será regulamentada pelo Poder Executivo Estadual no prazo de 60 dias.
(sessenta)

Art. 8º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 9º - Revogam-se as disposições em contrário.

GOVERNO DO RIO GRANDE DO SUL

Lei Complementar na Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul

De iniciativa de Fernando Záchia, dep. estadual

Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul.

LEI COMPLEMENTAR Nº 12.561, DE 12 DE JULHO DE 2006.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

Faço saber, em cumprimento ao disposto no artigo 82, inciso IV, da Constituição do Estado, que a Assembléia Legislativa aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei Complementar seguinte:

Art. 1º - Fica **proibida a prática do assédio moral** no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas.

Art. 2º - VETADO

Art.3º - VETADO

Art.4º - VETADO

Art.5º - VETADO

Art.6º - VETADO

Art. 7º - O processo administrativo obedecerá, no que lhe for aplicável, ao estabelecido nos capítulos do Título V da LEI COMPLEMENTAR Nº 10.098, de 3 de fevereiro de 1994.

Art. 8º - Os órgãos da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei Complementar, devendo, para tanto, ser observado:

1. o planejamento e a organização do trabalho;
2. a autodeterminação de cada servidor;
3. a garantia do exercício funcional e profissional, assegurando ao servidor comunicação com os superiores hierárquicos e outros servidores, possibilitando-lhe a realização do seu trabalho, mantendo-o informado com relação às exigências da função e os resultados dela decorrentes;
4. o direito à dignidade no exercício de suas atribuições;
5. a diversificação de atividades, evitando o trabalho repetitivo, favorecendo a criatividade; e
6. o direito a novas oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Art.9º - VETADO

Art.10 - VETADO

Art. 11 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 12 de julho 2006.

Parte vetada pelo Governador do Estado e mantida pela Assembléia Legislativa do Projeto de Lei Complementar nº 219/03, que originou a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, que proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Deputado Fernando Záchia, Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

Faço saber, em cumprimento ao disposto no § 7º do art. 66 da Constituição do Estado, que a Assembléia Legislativa aprovou e eu promulgo a seguinte Lei:

"Art. 2º Considera-se assédio moral, para os fins do disposto nesta Lei Complementar, toda ação, gesto ou palavra que, praticados de forma repetitiva por servidor público, no exercício de suas funções, vise a atingir a auto-estima e a integridade psicofísica de outro servidor, com prejuízo de sua competência funcional. Parágrafo único - Evidencia-se o assédio moral a servidor público quando:

1. forem-lhe impostas atribuições e atividades incompatíveis com o cargo que ocupa ou em condições e prazos inexecutáveis;
2. for ele designado para exercer funções triviais, em detrimento de sua formação técnica;
3. forem-lhe tomadas, por outrem, propostas, idéias ou projetos de sua autoria;
4. forem-lhe sonegadas informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções;
5. forem contra ele praticadas ações, gestos ou palavras que denunciem desprezo ou humilhação, isolando-o de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores; e
6. forem-lhe dirigidos comentários maliciosos, críticas reiteradas sem fundamento, ou houver a subestimação de esforços que atinjam a sua dignidade."

"Art. 3º - A prática do assédio moral, comprovada mediante processo administrativo-disciplinar, assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório, sob pena de nulidade, implicará na aplicação das seguintes penalidades, observadas a reincidência e a gravidade dos fatos apurados:

1. curso de aprimoramento pessoal;
2. repreensão;
3. suspensão;
4. multa; e
5. suspensão e multa."

"Art. 4º - Os procedimentos administrativos definidos no art. 3º serão instaurados por provocação do servidor ofendido ou por autoridade que tomar conhecimento da infração funcional."

"Art. 5º - O servidor será notificado, por escrito, das penalidades aplicadas.

§ 1º - A pena de suspensão poderá, havendo conveniência para a continuidade do serviço exercido pelo servidor punido, ser convertida em multa, sendo o servidor, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

§ 2º - A multa fixada não poderá exceder o percentual de 50% (cinquenta por cento) por dia de remuneração, no período máximo de 60 (sessenta) dias."

"Art. 6º - A receita proveniente das multas impostas será revertida e aplicada, exclusivamente, no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidor."

"Art. 9º - O servidor público vítima de assédio moral terá direito, se requerer, à:

1. remoção temporária, pelo tempo de duração da apuração e do processo administrativo-disciplinar; e
2. remoção definitiva, após o encerramento da apuração e do processo administrativo."

"**Art. 10** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei Complementar correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas, se necessário."

Assembléia Legislativa do Estado, em Porto Alegre, 04 de setembro de 2006.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO (*sub judice* da ADIN 3980)

Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006

(Projeto de lei nº 422, de 2001, do Deputado Antonio Mentor - PT)

Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:

Artigo 1º - **Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual** direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - **Considera-se assédio moral** para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - **Considera-se também assédio moral as ações**, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo **ato resultante de assédio moral** é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

§ 1º - Vetado.

§ 2º - Vetado.

§ 3º - Vetado.

§ 4º - Vetado.

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da **prática de assédio moral**, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo. Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de **assédio moral** o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1 - o planejamento e a organização do trabalho:

- a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;
- d) garantirá a dignidade do servidor.

2 - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

3 - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Artigo 8º - Vetado.

Artigo 9º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10 - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 11 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

a) RODRIGO GARCIA - Presidente

Publicada na Secretaria da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

a) Marco Antonio Hatem Beneton - Secretário Geral Parlamentar

Publicado em : D.O.L em 10/02/2006, pág. 06

Atualizado em: 24/02/2006 16:19

PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003

(Deputado Mauro Passos)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

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 mental, ou
- III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A nossa histórica herança colonial e escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.

Essa herança se manifesta de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, por exemplo).

A exploração da mão-de-obra beira a barbárie e nos reporta à época dos escravos. A nossa proposição visa romper com isso e discutir um novo padrão de relações de trabalho, amenizando os conflitos existentes no mundo do trabalho no Brasil, dando maior dignidade a essas relações.

O Direito do Trabalho (e ao trabalho) é direito fundamental, reconhecido em todo o mundo como tal. Não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho dignos.

Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

O tema tem sido debatido pela sociedade, sendo bastante discutido pela União Européia e pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com efeito, as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. O stress causado pode gerar outras doenças e representa um risco para a saúde do trabalhador.

As causas do assédio moral estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada a respeitar o indivíduo dentro da instituição ou empresa.

É necessário combater o assédio moral que tem conseqüências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.

Assim, decidimos apresentar o projeto de lei que não configura o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização. Julgamos que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não adote, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

No entanto, caso um empregado ainda pratique o assédio, apesar de o empregador ter adotado as medidas cabíveis a fim de evitar tal prática, pode o empregado vir a

ser sancionado, podendo, em última instância, vir a ser configurada a falta grave, em virtude, por exemplo, de insubordinação e indisciplina.

A maior dificuldade quanto ao termo assédio moral é a sua definição, apesar de todos intuirmos o seu significado.

Em nosso projeto, definimos como o constrangimento do trabalhador, que deve se sentir importunado com a conduta tanto de superiores hierárquicos como de colegas.

O comportamento deve ser repetitivo, pois é óbvio que apenas uma brincadeira de mau gosto não configura o assédio. O stress causado por esse tipo de comportamento depende da sua repetição.

O agente pode ter ou não a intenção de constranger o trabalhador. Cumpre à empresa evitar que aconteça o ato. Caso o agente o pratique deliberadamente, pode sofrer sanção disciplinadora, que inclui a suspensão e pode ser fundamento para uma rescisão por justa causa.

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e a sanção, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho.

Tal conceito representa efetivo avanço no Direito do Trabalho, cuidando da qualidade das relações, contribuindo para que as pessoas se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho para o pleno desenvolvimento do indivíduo.

O ato pode atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos, ou afetar a sua saúde física ou mental (cumpre lembrar que o stress gera doenças), comprometendo a carreira profissional.

Sendo verificado o assédio moral, é devida indenização a ser paga pela empresa e que tem como base de cálculo o valor da remuneração do empregado, que é multiplicado por dez, e que pode ainda ser dobrado se houver reincidência.

Também devem ser ressarcidas pela empresa as despesas médicas, caso a saúde do trabalhador tenha sido afetada.

Ressalte-se que o nosso projeto tem a preocupação com os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, mas não se limita a isso. Deseja-se contribuir para a evolução das relações do trabalho, enfocando a dignidade do trabalho e a garantia dos direitos fundamentais.

É responsabilidade do empregador tomar todas as providências para evitar o assédio. Se não forem adotadas, sujeita-se o empregador à multa no valor de R\$ 1.000,00 por empregado, valor que pode ser dobrado em caso de reincidência.

A nossa proposta teve inspiração na lei francesa, com as alterações que julgamos cabíveis, tanto de técnica legislativa como de contexto, adequando ao ordenamento jurídico brasileiro.

O prejuízo causado pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral pode ser evitado mediante a adoção de medidas educativas.

É exatamente o que pretendemos ao conceituar o assédio como ilícito trabalhista. Talvez aqueles que o pratiquem percebam a gravidade de seus atos e o alcance negativo na vida do trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente Projeto de Lei, que certamente marcará a evolução das relações de trabalho no Brasil

Sala das Sessões, em 28 de outubro de 2003.

Deputado MAURO PASSOS

PROJETO DE LEI Nº 33, DE 2007 (arquivada em 08 de junho de 2007)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

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 mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$

3.000,00 (três mil reais) por empregado, sendo o valor elevado em 50% em caso de reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O Deputado Mauro Passos (PT-SC) é o autor do presente Projeto de Lei.

Reapresentar tal proposição muito me honra, ao mesmo tempo em que significa reconhecer a importância da matéria.

A nossa herança colonial e escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.

Essa herança se manifesta de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, cuja atividade foi aviltada pela prática escravidão).

A proposição em tela visa romper com isso e discutir um novo padrão de relações de trabalho, amenizando os conflitos existentes no mundo do trabalho no Brasil, dando maior dignidade a essas relações.

O Direito do Trabalho (e ao trabalho) é direito fundamental, reconhecido em todo o mundo como tal. Não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho dignos. Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

O tema tem sido debatido pela sociedade, sendo bastante discutido pela União Europeia e pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com efeito, as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. O stress causado pode gerar outras doenças e representa um risco para a saúde do trabalhador.

As causas do assédio moral estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada a respeitar o indivíduo dentro da instituição ou empresa. É necessário combater o assédio moral que tem consequências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.

Assim, decidimos reapresentar esse projeto de lei que não configura o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização.

Julgamos que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não adote, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

No entanto, caso um empregado ainda pratique o assédio, apesar de o empregador ter adotado as medidas cabíveis a fim de evitar tal prática, pode o empregado vir a

ser sancionado, podendo, em última instância, vir a ser configurada a falta grave, em virtude, por exemplo, de insubordinação e indisciplina.

A maior dificuldade quanto ao termo assédio moral é a sua definição, apesar de todos intuímos o seu significado. Em nosso projeto, definimos como o constrangimento do trabalhador, que deve se sentir importunado com a conduta tanto de superiores hierárquicos como de colegas.

O comportamento deve ser repetitivo, pois é óbvio que apenas uma brincadeira de mau gosto não configura o assédio. O stress causado por esse tipo de comportamento depende da sua repetição. O agente pode ter ou não a intenção de constranger o trabalhador. Cumpra à empresa evitar que aconteça o ato. Caso o agente o pratique deliberadamente, pode sofrer sanção disciplinadora, que inclui a suspensão e pode ser fundamento para uma rescisão por justa causa.

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e a sanção, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho. Tal conceito representa efetivo avanço no Direito do Trabalho, cuidando da qualidade das relações, contribuindo para que as pessoas se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho para o pleno desenvolvimento do indivíduo.

O ato pode atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos, ou afetar a sua saúde física ou mental (cumpra lembrar que o stress gera doenças), comprometendo a carreira profissional.

Sendo verificado o assédio moral, é devida indenização a ser paga pela empresa e que tem como base de cálculo o valor da remuneração do empregado, que é multiplicado por dez, e que pode ainda ser dobrado se houver reincidência.

Também devem ser ressarcidas pela empresa as despesas médicas, caso a saúde do trabalhador tenha sido afetada.

Ressalte-se que o nosso projeto tem a preocupação com os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, mas não se limita a isso. Deseja-se contribuir para a evolução das relações do trabalho, enfocando a dignidade do trabalho e a garantia dos direitos fundamentais.

É responsabilidade do empregador tomar todas as providências para evitar o assédio. Se não forem adotadas, sujeita-se o empregador à multa no valor de R\$ 3.000,00 por empregado, valor que pode ser acrescido de 50% em caso de reincidência.

A presente proposta teve inspiração na lei francesa, com as alterações que julgamos cabíveis, tanto de técnica legislativa como de contexto, adequando ao ordenamento jurídico brasileiro.

O prejuízo causado pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral pode ser evitado mediante a adoção de medidas educativas. É exatamente o que pretendemos ao conceituar o assédio como ilícito trabalhista. Talvez aqueles que o pratiquem percebam a gravidade de seus atos e o alcance negativo na vida do trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente Projeto de Lei, que certamente marcará a evolução das relações de trabalho no Brasil.

Sala das Sessões, em de fevereiro de 2007.

PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 5.970/2001

Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º

- O art. 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido da alínea "g", com a seguinte redação:

"Art. 483

g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções."

Artigo 2º

- O § 3º do art. 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 3 Nas hipóteses das letras d, g e h, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (NR)"

Artigo 3º

- Acrescente-se o art. 484-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

"Art. 484 - A Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador."

Artigo 4º

- Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Anexo III

Presidente da ANAMATRA discute assédio moral em audiência pública

[notícia de 16 de junho de 2009 veiculada pela ANAMATRA]

O presidente da Anamatra, Luciano Athayde Chaves, participou ontem (17/6) de audiência pública na Comissão de Trabalho de Administração e de Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados. O encontro teve como objetivo discutir o Projeto de Lei nº 2.369/03, do deputado Mauro Passos (PT-SC), que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

A audiência foi resultado de requerimento do deputado Vicentinho (PT/SP) e contou também com a participação do procurador do Trabalho Maurício Corrêa de Melo, do ouvidor-geral do servidor público, Alberto Felippi Barbosa, e de Adriano Portella de Morim, representante da Organização Institucional do Ministério da Defesa. Os deputados Daniel Almeida (PCdoB/BA) e Mauro Nazif Rasul (PSB/RO) também se fizeram presentes, assim como diversos juízes do Trabalho.

“Há o consenso de que o tema ainda não foi bem compreendido por muitos dos nossos pares, motivo pelo qual apresentamos o requerimento com o intuito de ofertar subsídios para que seja compreendida a importância de estabelecermos, em lei, dispositivos para proibir a prática e punir os praticantes do assédio moral. Embora esse tema seja novo nos termos científicos e acadêmicos, sua prática é muito antiga e pouco se fez até hoje para estancar um mal tão perverso quanto o preconceito e a inveja, pois, velados como são, fica difícil a sua compreensão e ainda mais complicada a sua coibição”, afirmou Vicentinho no requerimento assinado também pelo deputado Magela (PT/DF).

Para Luciano Athayde, o tema “assédio moral” está na agenda da sociedade brasileira e as ações por danos morais vêm crescendo na Justiça do Trabalho. “As pessoas hoje têm mais consciência do direito à reparação, mesmo que ela não signifique o fim da dor e do sofrimento”, explicou. Sobre o projeto, o magistrado destacou a importância da previsão da inversão do ônus da prova, onde a empresa é obrigada a oferecer um ambiente saudável para os seus trabalhadores, respeitando os seus direitos.

“O projeto tem uma missão primordial que é o efeito pedagógico que a legislação ainda produz na sociedade. A Constituição brasileira já ampara as indenizações por danos morais. Uma legislação que venha explicitar para nós é importante, principalmente se conseguir chegar a todos os trabalhadores. Teremos uma situação mais clara e pedagogicamente mais eficiente”, analisou o presidente da Anamatra, ao destacar que muitas vezes os princípios constitucionais são difíceis de serem concretizados e densificados pelas pessoas.

Sobre o projeto

O Projeto de Lei nº 2.369/03 objetiva proibir a prática do assédio moral nas empresas. Pela proposta, o assédio moral não será tipificado como crime, mas como ilícito trabalhista, podendo gerar o direito à indenização. A pena indenizatória, conforme o texto, terá o valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

O projeto tramita em caráter conclusivo na CTASP e depois seguirá para a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. A proposta tramita em conjunto com o PL 2593/03, da deputada Maria do Rosário (PT-RS), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também como o objetivo de proibir a prática de assédio moral nas relações trabalhistas.