

NORDSON GONÇALVES DE CARVALHO

**ASSÉDIO MORAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
DO TRABALHADOR**

MESTRADO EM DIREITO

CENTRO UNIVERSITÁRIO FIEO / OSASCO
2008

NORDSON GONÇALVES DE CARVALHO

ASSÉDIO MORAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da UNIFIEO – Centro Universitário FIEO, para a obtenção do título de mestre em Direito, tendo como área de concentração “Positivção e Concretização Jurídica dos Direitos Humanos”, inserido na linha de pesquisa “Direitos Fundamentais em sua Dimensão Material”, sob orientação do Professor Doutor Domingos Sávio Zainaghi.

OSASCO
2008

Banca examinadora

Professor Doutor Domingos Sávio Zainaghi

Professora Doutora Márcia Cristina de Souza Alvim

Professora Doutora Maria Aparecida Alkimin

“Quem chegou, ainda que apenas em certa medida, à liberdade da razão, não pode sentir-se sobre a Terra senão como andarilho – embora não como viajante *em direção* a um alvo último: pois este não há.”

Friedrich Wilhelm Nietzsche
filósofo

“É mais fácil desintegrar um átomo do que um preconceito.”

Albert Einstein
físico

Dedico o presente trabalho aos meus pais, Felisberto e Helena, e minha irmã, Lidianny, por me mostrarem na educação o melhor caminho para a liberdade, assim como pelo constante e incansável apoio, carinho e compreensão em todas as ocasiões.

De rigor registrar os mais sinceros agradecimentos àqueles que – direta ou indiretamente – contribuíram para a realização deste trabalho.

Ao caro mestre e orientador, Professor Doutor Domingos Sávio Zainaghi, em razão de toda sua dedicação, paciência, motivação e colaboração que fora despendida durante a realização desta singela pesquisa acadêmica, assim como pela importante orientação em nossa vida profissional, quer no exercício da advocacia, quer no exercício do magistério.

À estimada Professora Doutora Yone Frediani, pela inesgotável disposição e carinho com que sempre nos atendeu, bem como por ter aberto nossos olhos para o fenômeno que ora se estuda.

Aos Professores do curso de Mestrado em Direito do UNIFIEO, pela excelência e dedicação na difícil arte de “construir” o conhecimento.

Às colegas Aparecida Silva e Meire Arimori, por todo incentivo e carinho, bem como por guiar nossos primeiros passos no Direito do Trabalho.

Ao colega Pedro Martins, pelo apoio e colaboração bibliográfica.

Aos amigos e companheiros de curso Ivan Rosas, Marcio Hernandez, Maria Helena e Rosa Solto, pelas intrigantes discussões acadêmicas.

Aos “funcionários” da Secretaria do curso de Mestrado, em especial Nadja, pela atenção e paciência conosco desde a especialização *lato sensu*.

Aos caros amigos Adriano, Bento, Calisto, Delsuc, Gilberto, Godoy, Valdemir e Wagner, pela insuperável presença nas situações adversas.

Aos nossos alunos do curso de Direito da Faculdade de Taboão da Serra por tudo que nos tem ensinado.

RESUMO

O estudo do Direito, em qualquer de seus ramos, tem sido cada vez mais direcionado a uma perspectiva que o conecte aos Direitos Humanos, no sentido de proteger o ser humano contra as mais variadas modalidades de opressão e discriminação que o mundo moderno tem produzido em larga escala. O presente trabalho tem por objetivo analisar a questão da prática do assédio moral em relação aos Direitos Fundamentais, com enfoque especial para a Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador. De tal arte, busca-se enfrentar os pontos mais relevantes em relação ao fenômeno do assédio moral. Assim, analisam-se os aspectos gerais dos Direitos Fundamentais. Examina-se a relação entre Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, ressaltando-se a importância do valor trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como um dos pilares da Ordem Econômica. Segue-se exposição no tocante aos aspectos gerais dos Direitos de Personalidade e do Meio Ambiente do Trabalho, inclusive com relação ao tratamento dado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. Aborda-se o tratamento despendido ao fenômeno pelo ordenamento jurídico pátrio, assim como em alguns ordenamentos do continente europeu, tendo em vista o fato de que as primeiras pesquisas sobre assédio moral foram realizadas no referido continente, bem como as primeiras legislações a tratar do assunto em debate. Analisam-se, também, os aspectos gerais do assédio moral, desde os estudos preliminares e pesquisas na área da Psicologia do Trabalho, passando por sua definição, classificação, elementos caracterizadores e diferenciação em relação ao assédio sexual. Discorre-se acerca das conseqüências do assédio moral para o trabalhador, para a empresa e para o Estado. Apresentam-se, ao final, algumas propostas para prevenção e possível erradicação do assédio moral do ambiente de trabalho, esta triste, covarde, cruel e lamentável forma de violência empregada contra o trabalhador.

Palavras-chave: **Direitos Fundamentais, Dignidade da Pessoa Humana, Direito do Trabalho, assédio moral, dano moral.**

ABSTRACT

The study of law in any of its branches, has been increasingly targeted a prospect that connect Human Rights, to protect human beings against many different methods of oppression and discrimination that the modern world has produced in large scale. The present study aims to examine the issue of the practice of harassment in relation to Fundamental Rights, with special focus Dignity of the Human Person Labor. So much art, finding themselves face the most relevant points in relation to the phenomenon of bullying. So analyze up the general aspects of Fundamental Rights. Will be examined in the relationship between Labour and Dignity of the Human Person, is emphasizing the importance of the value work as one of the cornerstones of the Federative Republic of Brazil, as well as one of the pillars of Economic Order. It follows exposure regarding general aspects of the Rights of Personality and the Environment Labour, including with respect to the treatment given by the International Labour Organisation - ILO. It is the treatment spent the phenomenon by the national legal system, as well as some orders of the European continent, in view of the fact that the first research on mobbing have been made in that continent, as well as the first laws to deal with the issue under discussion. Studying is also an overview of harassment, from the preliminary studies and research in the area of Psychology of Labor, through its definition, classification, elements characteristic and differentiation in relation to sexual harassment. Talk is about the consequences of harassment for the worker, the company and the State. There are, in the end, some proposals for prevention and eradication of possible harassment of the working environment, this sad, cowardice, cruel and unfortunate form of violence used against the worker.

Keywords: Fundamental Rights, Dignity of the Human Person, Labour Law, harassment, damage morale.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 ASPECTOS GERAIS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	16
1.1 As liberdades públicas	18
1.2 Os direitos sociais	21
1.3 Os direitos de solidariedade	23
2 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO	25
2.1 Trabalho e dignidade da pessoa humana do trabalhador	25
2.2 Direitos de personalidade	29
2.2.1 Aspectos gerais	29
2.2.2 Tutela dos direitos de personalidade no Direito do Trabalho	30
2.3 Meio ambiente	31
2.3.1 Meio ambiente do trabalho	33
2.3.1.1 OIT e as Convenções sobre meio ambiente do trabalho	34
3 ASSÉDIO MORAL NO DIREITO ESTRANGEIRO	38
3.1 Suécia	38
3.2 Itália	40
3.3 Portugal	43
3.4 França	45
3.5 Bélgica	46
3.6 Austrália	47
4 ASSÉDIO MORAL	49
4.1 Estudos preliminares	49
4.1.1 Assédio moral na vida privada	49
4.1.2 Assédio moral na escola	51
4.1.3 Assédio moral no ambiente de trabalho	51

4.2	Pesquisas na área da Medicina e Psicologia do Trabalho	52
4.2.1	Contribuição de Heinz Leymann	52
4.2.2	Contribuição de Harald Ege – “Collana Mobbing”	53
4.2.3	Contribuição de Marie-France Hirigoyen	53
4.2.4	Contribuição de Margarida Maria Silveira Barreto	54
4.3	Conceito	55
4.3.1	Conflito e caracterização do assédio moral	58
4.3.2	Assédio moral e cultura organizacional	59
4.4	Classificação	60
4.4.1	Assédio moral vertical descendente	61
4.4.2	Assédio moral horizontal	62
4.4.3	Assédio moral vertical ascendente	63
4.5	Elementos caracterizadores do assédio moral	64
4.5.1	Sujeitos	64
4.5.1.1	O agressor	65
4.5.1.2	A vítima	71
4.5.2	Conduta degradante	73
4.5.2.1	Métodos utilizados para agredir a vítima	74
4.5.3	Reiteração e sistematização da conduta	76
4.5.4	Consciência do agente	78
4.5.5	Situações que não configuram assédio moral	79
4.5.5.1	Estresse profissional	79
4.5.5.2	Situações conflituosas	81
4.5.5.3	Más condições de trabalho	82
4.5.5.4	Agressão pontual	83
4.5.5.5	Gestão por injúria	85
4.5.5.6	Imposições profissionais	86
4.5.6	Distinção entre assédio sexual e assédio moral	87
4.6	Conseqüências do assédio moral	90
4.6.1	Conseqüências para o trabalhador	92
4.6.1.1	Efeitos fisiológicos e psíquicos	92
4.6.2	Conseqüências para a empresa	95
4.6.3	Conseqüências para o Estado	96

4.7	Assédio moral e direitos fundamentais	97
4.7.1	Assédio moral e dignidade da pessoa humana do Trabalhador	99
4.7.2	Dano moral	100
4.8	Aspectos gerais da legislação brasileira sobre assédio moral	102
5	PROPOSTAS DE PREVENÇÃO	106
	CONCLUSÃO	110
	BIBLIOGRAFIA	

BIBLIOGRAFIA

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

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed., 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007

BARROS, Washington Monteiro de. **Curso de direito civil: parte geral**. 41. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, vol. 1.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. "A dignidade da pessoa humana: uma questão central para o momento pós-moderno". In **Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região**. Separata, nº 77, maio e junho, 2006.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____ *et all.* **Dicionário de política**. 12. ed. Coord. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: RT, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

DAVIDOFF, Linda L. **Introdução à psicologia**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2001.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral de direito civil**. 24. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, vol. 1.

FERNANDES, Francisco. **Dicionário brasileiro globo**. 26 ed. São Paulo: Globo, 1992.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio de língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção – a salvaguarda do trabalhador**. 1. ed., 2. tir. Curitiba: Juruá, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo constitucional e direitos fundamentais**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: RCS, 2005.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção – a salvaguarda do trabalhador**. 1. ed., 2. tir. Curitiba: Juruá, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

KAHLIL, Gibran. **As últimas horas de Gibran**. São Paulo: Nova Época Editorial, s/d.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 10. ed. São Paulo: Método, 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, Almir de. **Curso de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

ORWELL, George. **Mantenha o sistema**. São Paulo: Hemus, [19--].

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **O dano moral na relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.

PELLI, Paulo *et all.* **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa.** São Paulo: Ícone, 2006.

RIZZATTO NUNES, Luis Antonio. **O princípio constitucional da dignidade humana.** São Paulo: Saraiva, 2006.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. “Assédio sexual no emprego. Repressão penal e reparação civil”. In **Revista do Advogado.** Ano XXII, nº 66, junho, 2002.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho – dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo: LTr, 1997.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 8. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988.** 5. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional.** 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

_____. **Direito constitucional ambiental.** 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental.** 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et all.* **Instituições de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

INTRODUÇÃO

O tema objeto de estudo despertou nossa atenção após a leitura da obra “Terror psicológico no trabalho”, de autoria de Márcia Novaes Guedes.

Trata-se, sem dúvidas, de um tema de grande relevância social e jurídica, uma vez que se caracteriza por condutas antiéticas que expõem o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada, com a finalidade de excluí-lo da organização empresarial e do ambiente de trabalho.

O presente estudo tem por escopo analisar a questão da prática do assédio moral no ambiente de trabalho e sua repercussão no que concerne aos Direitos Fundamentais do trabalhador.

Assim, procura-se enfrentar as questões mais importantes no que diz respeito ao fenômeno do assédio moral.

Para tanto, no primeiro momento, analisam-se os aspectos gerais dos Direitos Fundamentais, verificando questões atinentes à sua evolução histórica, significação e dimensões.

Segue-se exposição referente à relação entre Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana. Nesse particular, destaca-se a importância do valor trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Examinam-se, de maneira sucinta, os aspectos gerais dos Direitos de Personalidade e do Meio Ambiente do Trabalho, enfatizando-se o tratamento despendido pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Discorre-se acerca da questão do assédio moral no Direito Estrangeiro, com enfoque para os ordenamentos do continente europeu.

Estudam-se, também, os aspectos gerais do assédio moral, desde os estudos preliminares até sua definição, classificação, elementos caracterizadores

e diferenciação em relação ao assédio sexual e outras condutas que não configuram o fenômeno objeto do presente trabalho.

Após, segue-se análise sobre as conseqüências do assédio moral para o trabalhador, para a organização empresarial e para a sociedade.

Procura-se, ainda, abordar a questão da inexistência de legislação específica acerca do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, analisando-se, também, a questão do dano moral.

Apresentam-se, ao final, algumas propostas com objetivo de auxiliar na prevenção e erradicação do assédio moral do ambiente de trabalho.

1 ASPECTOS GERAIS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Hodiernamente, a questão dos direitos fundamentais vem recebendo cada vez maior ênfase. Há inúmeros estudos e debates sobre o tema, tanto no meio jurídico como no meio social.

A primeira questão que se coloca refere-se à própria nomenclatura. Frequentemente encontramos três denominações: direitos humanos, direitos fundamentais e direitos humanos fundamentais.

Conforme José Claudio Monteiro de Brito Filho, direitos humanos correspondem ao “conjunto de direitos e garantias conferidas à pessoa humana enquanto indivíduo, coletividade e gênero, oponíveis e exigíveis contra o Estado e outras pessoas”, tendo por finalidade o respeito à dignidade e a fixação de condições mínimas de vida e desenvolvimento de todos¹.

Alexandre de Moraes adota a denominação direitos humanos fundamentais, definindo como “conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano” que tem por objetivo essencial o respeito a sua dignidade, por intermédio de sua proteção contra os abusos do poder do Estado, bem como a fixação de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana².

Fábio Konder Comparato afirma que, na modernidade, a doutrina diferencia os direitos humanos dos direitos fundamentais “na medida em que estes últimos são justamente os direitos humanos consagrados pelo Estado mediante normas escritas”³.

Utiliza-se no presente trabalho a expressão “direitos humanos” como gênero e “direitos (humanos) fundamentais” como todos os direitos humanos materializados como normas constitucionais.

¹ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Discriminação do trabalho**, p. 20.

² Alexandre de Moraes, **Direitos humanos fundamentais**. Referida nomenclatura também é adotada por Manoel Gonçalves Ferreira Filho, **Direitos humanos fundamentais**, assim como por Almir de Oliveira, **Curso de direitos humanos**, p. 11-15.

³ Fábio Konder Comparato, **A afirmação histórica dos direitos humanos**, p. 227.

Do ponto de vista do reconhecimento, nota-se que desde sua admissão nas primeiras Constituições, os direitos fundamentais experimentaram algumas mutações, quer no que se refere ao seu conteúdo, quer no que diz respeito à sua titularidade, eficácia e efetivação.

De tal maneira que, neste contexto marcado por transformações históricas vivenciadas pelos direitos fundamentais, costuma-se falar na existência de três gerações ou dimensões de direitos fundamentais.

Todavia, alguns doutrinadores, dentre os quais Paulo Bonavides, defendem o reconhecimento dos direitos fundamentais de quarta dimensão, que corresponderiam aos direitos à democracia, à informação e ao pluralismo⁴.

Cumpra-nos esclarecer, ainda, que a doutrina diverge em relação às expressões “gerações” ou “dimensões” de direitos fundamentais, tendo a primeira terminologia sofrido críticas por parte dos estudiosos.

Opta-se neste estudo pelo uso da expressão “dimensões de direitos fundamentais”, uma vez que – como salienta Willis Santiago Guerra Filho – as gerações anteriores não desaparecem com o nascimento das novas⁵.

No mesmo sentido aduz Ingo Wolfgang Sarlet não ser possível negar que “o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo de complementaridade, e não de alternância”, podendo induzir a falsa idéia de substituição de uma geração de direitos por outra⁶.

Willis Santiago Guerra Filho ressalta que “os direitos ‘gestados’ em uma geração, quando aparecem em uma ordem jurídica que já trás direitos da geração sucessiva, assumem uma outra dimensão”, uma vez que os direitos de geração mais recente transformam-se em pressuposto para compreendê-los de maneira mais coerente e, também, para concretizá-los com maior eficácia⁷.

⁴ Paulo Bonavides, **Curso de direito constitucional**, p. 524 e ss. Para Norberto Bobbio, **A era dos direitos**, p. 25-26, os direitos de quarta dimensão seriam aqueles ligados à biogenética e ao patrimônio genético.

⁵ Willis Santiago Guerra Filho, **Processo constitucional e direitos fundamentais**, p. 47. Dentre os que adotam a expressão “gerações de direitos fundamentais” temos Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 6.

⁶ Ingo Wolfgang Sarlet, **A eficácia dos direitos fundamentais**, p. 54.

⁷ Willis Santiago Guerra Filho, *op. cit.*, p. 47.

Não obstante a demanda no âmbito terminológico, pode-se dizer que há consenso em relação ao conteúdo das respectivas dimensões ou gerações de direitos fundamentais.

De tal arte, pode-se afirmar

que a teoria dimensional dos direitos fundamentais não aponta, tão-somente, para o caráter cumulativo do processo evolutivo e para a natureza complementar de todos os direitos fundamentais, mas afirma, para além disso, sua unidade e indivisibilidade no contexto do direito constitucional interno⁸.

Tendo como finalidade uma melhor compreensão do tema ora em análise, aborda-se, embora de maneira sucinta, as principais características de cada uma das três dimensões dos direitos fundamentais.

1.1 AS LIBERDADES PÚBLICAS

Alexandre de Moraes aponta a origem dos direitos individuais do homem no antigo Egito e Mesopotâmia, onde – segundo o autor – já se verificava previsões de determinados mecanismos de proteção individual em relação ao Estado⁹.

Já Manoel Gonçalves Ferreira Filho aduz que o “ancestral” dos direitos fundamentais está na Antiguidade, com a existência de um direito natural anterior e superior dado aos homens pelos deuses, exemplificando com a obra *Antígona*, de Sófocles, na qual se defende a existência de normas não escritas e inalteráveis, superiores às leis elaboradas pelos homens¹⁰.

A posteriori, a mensagem cristã de igualdade de todos os homens marcaria influência direta no que concerne à consagração dos direitos fundamentais, enquanto indispensáveis à dignidade da pessoa humana¹¹.

⁸ Ingo Wolfgang Sarlet, *op. cit.*, p. 55.

⁹ Alexandre de Moraes, *op. cit.*, p. 6.

¹⁰ Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 9. O autor ressalta que o mesmo ideário também se encontra em Cícero, no diálogo *De legibus*.

¹¹ Alexandre de Moraes, *op. cit.*, p. 6.

Dentre os mais importantes antecedentes históricos das declarações de direitos humanos fundamentais, tem-se a *Magna Charta Libertatum*, outorgada por João Sem-Terra, em 15 de junho de 1215¹².

Referida *Charta* disciplinava várias matérias importantes, destacando-se: a liberdade da Igreja da Inglaterra (cláusula 1), restrições tributárias (cláusulas 12 e 14), proporcionalidade entre o crime cometido e a punição aplicada (cláusulas 20 e 21), garantia do respeito à propriedade privada contra confiscos ou requisições abusivas (cláusulas 30 e 31), previsão do devido processo legal (cláusula 39), livre acesso à Justiça (cláusula 40), liberdade de locomoção e livre entrada e saída do país (cláusulas 41 e 42).

Temos, ainda, a *Petition of Right*, de 1628, a qual previa que nenhum homem livre permanecesse sob prisão ou detido ilegalmente.

Também, pode-se citar o *Habeas Corpus Act*, de 1679, que regulamenta o referido instituto já existente, bem como previa uma multa à pessoa que prendesse novamente, pelo mesmo fato, um indivíduo que tivesse obtido a ordem de soltura.

O *Bill of Rights*, de 1689, tem por essência a instituição da separação de poderes, “com a declaração de que o Parlamento é um órgão precipuamente encarregado de defender os súditos perante o Rei e cujo funcionamento não pode, pois, ficar sujeito ao arbítrio deste”, além de fortalecer a instituição do júri e outros direitos fundamentais¹³.

Competiu à França, em 26 de agosto de 1789, a consagração normativa dos direitos humanos fundamentais, quando a Assembléia Nacional promulgou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão¹⁴.

¹² Fabio Konder Comparato, *op. cit.*, p. 71 e Alexandre de Moraes, *op. cit.*, p. 7. Cumpre esclarecer que Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 11, traz como data da referida declaração o dia 21 de junho.

¹³ Fabio Konder Comparato, *op. cit.*, p. 96.

¹⁴ De notar que a Declaração de 1789, historicamente falando, não foi a primeira a dispor sobre direitos fundamentais, tivemos antes a Declaração dos Direitos de Virgínia (junho de 1776), Declaração de Independência dos Estados Unidos da América (4 de julho de 1776) e a Constituição dos Estados Unidos da América (setembro de 1787), conforme Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 20.

Dentre as inúmeras e relevantes previsões, destaca-se o princípio da igualdade, liberdade, propriedade, segurança, resistência à opressão, associação política, princípio da legalidade, princípio da reserva legal e anterioridade em matéria penal, princípio da presunção de inocência, além da liberdade religiosa e livre manifestação do pensamento.

Grande parte da efetivação dos direitos fundamentais prosseguiu durante o século XIX, como, por exemplo, a Constituição espanhola (de 19 de março de 1812), a Constituição portuguesa (de 23 de setembro de 1822), a Constituição belga (de 7 de fevereiro de 1831) e a Declaração francesa (de 4 de novembro de 1848)¹⁵.

No que se refere às bases dos direitos fundamentais de primeira dimensão (liberdades públicas), pode-se dizer que estas se situam na doutrina iluminista e jusnaturalista dos séculos XVII e XVIII, pela qual o objetivo do Estado consiste na realização da liberdade do indivíduo.

Ingo Wolfgang Sarlet afirma que o pensamento liberal-burguês do século XVIII foi marcado por um forte caráter individualista, nascendo e afirmando-se como direitos do indivíduo frente ao Estado, “mais especificamente como direitos de defesa, demarcando uma zona de não-intervenção do Estado e uma esfera de autonomia individual em face de seu poder”¹⁶.

Verifica-se, assim, que nas Declarações de Direito do século XVIII, ganham destaque os direitos de “liberdade”, no sentido do Estado se abster de interferir nas relações dos indivíduos, reconhecendo-se os direitos civis e políticos¹⁷.

A primeira dimensão dos direitos fundamentais trata, em resumo, dos denominados direitos individuais, civis e políticos, que em sua maioria correspondem à fase inicial do constitucionalismo ocidental.

¹⁵ Alexandre de Moraes, *op. cit.*, p. 10.

¹⁶ Ingo Wolfgang Sarlet, *op. cit.*, p. 55-56.

¹⁷ Pedro Lenza, **Direito constitucional esquematizado**, p. 526.

1.2 OS DIREITOS SOCIAIS

Com o impacto da Revolução Industrial e as graves conseqüências sociais e econômicas que a acompanharam, bem assim com a constatação de que a consagração formal de liberdade e igualdade não produzia a garantia eficaz de seu gozo, começam a despontar no século XIX movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos, atribuindo ao Estado uma prestação positiva para a concretização da justiça social¹⁸.

A segunda dimensão dos direitos fundamentais (direitos sociais) se relaciona com um comportamento ativo do Estado, como, por exemplo, o direito ao trabalho, à educação, à saúde e à assistência social, enfatizados no início do século XX, por meio de diplomas constitucionais.

É o caso da Constituição mexicana de 1917, que passou a prever direitos individuais com grande tendência social, tendo sido “a primeira Carta Política a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (art. 5º e 123)”¹⁹.

Ao término da Primeira Guerra Mundial, é elaborada em 1919 a Constituição de Weimar, a qual previa em sua “Parte II” os chamados “Direitos e deveres fundamentais dos alemães”.

A primeira seção era dedicada ao indivíduo, a segunda à vida social, a terceira à religião e sociedades religiosas, a quarta à instrução e estabelecimentos de ensino – destacando-se aqui a obrigatoriedade da instrução escolar e gratuita, e a quinta à vida econômica²⁰.

Surgia, assim, um novo modelo, o qual seria seguido e copiado por outras Cartas Políticas que viriam a surgir no continente europeu e no resto do globo.

Ainda, em 1919, pelo Tratado de Versalhes é criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, organização na qual se consagram os direitos

¹⁸ Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet, *op. cit.*, p. 56; Fábio Konder Comparato, *op. cit.*, p. 53-54; Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 41-43.

¹⁹ Fábio Konder Comparato, *op. cit.*, p. 178.

²⁰ Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 48.

dos trabalhadores, direitos sociais tidos como fundamentais e obrigatórios a todos os Estados signatários do Tratado em foco.

Outro documento jurídico relevante é a *Carta Del Lavoro* italiana, de 1927, a qual – muito embora elaborada sob o Estado fascista – resultou num grande avanço no que diz respeito aos direitos sociais dos trabalhadores, dispendo sobre, *verbi gratia*, liberdade sindical, magistratura do trabalho, remuneração especial para o trabalho realizado no período noturno, garantia do repouso semanal remunerado, férias após um ano de serviço ininterrupto, previsão de previdência, educação e instrução sociais, dentre outros.

Por fim, posteriormente ao término da Segunda Grande Guerra, é promulgada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A referida Declaração trata dos direitos ditos de primeira dimensão, como por exemplo: à liberdade pessoal, igualdade (com a proibição de discriminações), direitos à vida e à segurança, a proibição de prisões arbitrárias, presunção de inocência, a liberdade de ir e vir, direito de propriedade, liberdade de pensamento e de crença (inclusive religiosa), assim como dos denominados direitos de segunda dimensão, dentre os quais se destaca o direito à seguridade, ao trabalho, à associação sindical, ao repouso, ao lazer, à saúde, à educação e à vida cultural.

Segundo doutrina de José Afonso da Silva, os direitos sociais correspondem a “prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos”²¹.

Os direitos fundamentais de segunda dimensão, em síntese, têm por escopo corrigir as desigualdades sociais e econômicas, buscando resolver os graves problemas da denominada “questão social”.

Conforme Manoel Gonçalves Ferreira Filho, o “objeto do direito social é, tipicamente, uma contraprestação sob a forma de prestação de um serviço”, ou

²¹ José Afonso da Silva, **Curso de direito constitucional positivo**, p. 286.

“na impossibilidade de satisfazer o direito por uma prestação direta, uma contrapartida em dinheiro”²².

José Afonso da Silva aponta a seguinte classificação para os direitos sociais: direitos sociais relativos ao trabalhador, relativos à seguridade social (abrangendo saúde, previdência e assistência social), relativos à educação e à cultura, relativos à moradia, relativos à família, criança, adolescente e idoso, e relativo ao meio ambiente²³.

No que concerne ao aspecto político, importa destacar o direito ao sufrágio universal, o que proporcionou à classe trabalhadora certa participação e força política.

De notar que o Estado passa a intervir, também, no domínio econômico-social.

1.3 OS DIREITOS DE SOLIDARIEDADE

O reconhecimento dos chamados direitos sociais não representou um ponto final em matéria de direitos fundamentais.

Como ressalva Manoel Gonçalves Ferreira Filho, a “consciência de novos desafios, não mais à vida e à liberdade, mas especialmente à *qualidade* de vida e à *solidariedade* entre os seres humanos” culminou no aparecimento dessa nova dimensão de direitos fundamentais²⁴.

No que se refere aos direitos de fraternidade ou de solidariedade, Ingo Wolfgang Sarlet assevera que:

trazem como nota distintiva o fato de se desprenderem, em princípio, da figura do homem-indivíduo como seu titular, destinando-se à proteção de grupos humanos (famílias, povo, nação), e caracterizando-se, conseqüentemente, como direitos de titularidade coletiva ou difusa²⁵.

²² Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 50-51.

²³ José Afonso da Silva, *op. cit.*, p. 287.

²⁴ Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 57. Grifos do original.

²⁵ Ingo Wolfgang Sarlet, *op. cit.*, p. 58.

Os principais direitos de solidariedade são quatro: o direito à paz, o direito ao desenvolvimento, o direito ao meio ambiente e o direito ao patrimônio comum da humanidade²⁶.

Acresce-se aos direitos supra mencionados o direito à autodeterminação dos povos e o direito de comunicação.

Manoel Gonçalves Ferreira Filho afirma ser “extremamente heterogêneo e complexo o objeto desses direitos”, uma vez que “esses novos direitos não se ajustam à estrutura ‘clássica’ dos direitos subjetivos, o que torna difícil caracterizar nítida e seguramente seus elementos, no caso, o seu objeto”²⁷.

In summa, os direitos de terceira dimensão procuram cuidar do “resultado de novas reivindicações fundamentais do ser humano, geradas, dentre outros fatores, pelo impacto tecnológico, pelo estado crônico de beligerância”²⁸.

Pode-se, em síntese, dizer que os direitos fundamentais de primeira dimensão tratam dos direitos do indivíduo (também denominados de liberdades públicas), os de segunda dimensão dos direitos da coletividade (ou direitos sociais) e, os de terceira dimensão, dos direitos do próprio gênero humano (ou direitos de solidariedade).

²⁶ Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 58.

²⁷ Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *op. cit.*, p. 66.

²⁸ Ingo Wolfgang Sarlet, *op. cit.*, p. 58.

2 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

Consoante disposição dos arts. 1º, IV, 6º, 170 e 193 da Constituição Federal de 1988, o valor do trabalho é um dos fundamentos da República, um dos pilares da Ordem Econômica e a engrenagem da Ordem Social brasileira.

Tendo em vista o foco da presente pesquisa se referir à prática do assédio moral no ambiente de trabalho e suas conseqüências, necessário se faz analisar os aspectos atinentes às garantias fundamentais do trabalhador, isto é, sua dignidade humana e, por corolário, seus direitos de personalidade e a garantia a um meio ambiente do trabalho sadio.

2.1 TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

O trabalho, qualquer que seja sua modalidade, dignifica e enaltece o ser humano, que dele alcança meios materiais e produz riquezas essenciais à sua própria subsistência. É, dessa forma, uma necessidade elementar, assim como um bem necessário para a realização pessoal e valorização no âmbito familiar e social²⁹.

O poeta Kahlil Gibran assim discorre acerca do trabalho:

Trabalho é amor feito visível. Se não podeis trabalhar com amor, mas somente com desgosto, é melhor deixar vosso trabalho, sentar-vos no portão do Templo e pedir esmolas àqueles que trabalham com alegria³⁰.

Não se discute o fato do trabalho humano produtivo ser indispensável ao desenvolvimento econômico, político e social de um Estado, tendo em vista que é por meio da produção, distribuição e circulação de bens e serviços que se alcança o progresso.

Desde o Cristianismo a questão da dignidade do trabalho é ressaltada, tendo em vista o fato de que muito embora Cristo priorizasse os bens espirituais,

²⁹ Maria Aparecida Alkimin, **Assédio moral na relação de emprego**, p. 15-16.

³⁰ Kahlil Gibran, **As últimas horas de Gibran**, p. 10.

deixava cristalino ser necessário ao homem conquistar seu alimento por suas próprias mãos.

Conforme se depreende da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual afirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direito (art. I), bem como que toda pessoa tem direito ao trabalho e à livre escolha do trabalho (art. XXIII, 1), pode-se dizer que o trabalho humano livre e digno é inerente à pessoa humana.

Segadas Vianna salienta que o trabalho é um meio de elevação do homem a uma posição de dignidade, tornando-o diferente dos outros animais³¹.

Assim, sendo o trabalho verdadeira fonte de dignidade humana e tendo todo ser humano dignidade, pode-se afirmar que o trabalhador tem dignidade, condizente com a “consciência moral e autonomia individual de atuar segundo as regras morais, valores, princípios éticos e costumes no seio da sociedade”³².

É tradicional a atribuição das bases teóricas da noção de dignidade da pessoa humana ao pensamento de Immanuel Kant.

Fábio Konder Comparato ressalta a importância das noções do filósofo no sentido de ser a pessoa humana dotada de razão e de liberdade, assim como de não poder ser tratada como meio, para a compreensão da idéia de dignidade³³.

Para Immanuel Kant, na sua investigação sobre o verdadeiro núcleo da teoria do conhecimento, o sujeito torna-se o elemento decisivo na elaboração do conhecimento.

Segundo o filósofo, a razão prática possui primazia sobre a razão teórica. A moralidade significa a libertação do homem e o constitui como ser livre. Pertencemos, assim, pela práxis, ao reino dos fins, que faz da pessoa um ser de dignidade própria, em que tudo o mais tem significação relativa.

³¹ Segadas Vianna, **Instituições do direito do trabalho**, p. 85.

³² Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 17.

³³ Fábio Konder Comparato, *op. cit.*, p. 21-22.

Para Immanuel Kant o homem é um fim em si mesmo e, por conseqüência, tem valor absoluto, não podendo ser utilizado como instrumento para algo e, justamente por isso tem dignidade, é pessoa.

O filósofo, por meio de seu imperativo categórico, procurou demonstrar como os princípios morais, ditados pela razão, devem ser de tal modo valorizados que possam assumir o papel de leis universais.

De ressaltar ainda, no pensamento de Immanuel Kant, a noção de dignidade como a qualidade daquilo que não tem preço e a sua atribuição ao ser humano, justamente porque não é instrumento, mas sim um fim em si mesmo. Afirma o filósofo:

No reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade. (...) o que se faz condição para alguma coisa que seja fim em si mesma, isso não tem simplesmente valor relativo ou preço, mas um valor interno, e isso quer dizer, dignidade. Ora, a moralidade é a única condição que pode fazer de um ser racional um fim em si mesmo, pois só por ela lhe é possível ser membro legislador do reino dos fins. Por isso, a moralidade e a humanidade enquanto capaz de moralidade são as únicas coisas providas de dignidade³⁴.

Immanuel Kant não se esqueceu de demonstrar que a prerrogativa do ser humano racional no sentido de ser legislador universal não o desobriga de submeter-se a esta mesma legislação.

Já se afirmou que o trabalho é fonte da dignidade humana, e se todo o homem tem dignidade, por corolário, o trabalhador na qualidade de pessoa humana tem dignidade, que corresponde à consciência moral e autonomia individual de agir conforme as normas morais, valores, princípios éticos e costumes no âmbito social.

Nossa Constituição da República, reconhecendo a pessoa humana como elemento nuclear do Direito, o inestimável valor do trabalho humano, assim como a importância social e econômica na produção de bens e serviços (desenvolvimento econômico e social) alçou o trabalho e a dignidade humana

³⁴ Immanuel Kant, **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**, p. 52.

como pilares do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III e IV), proclamando na ordem econômica a valorização do trabalho (art. 170) e o objetivo do bem-estar e a justiça sociais (art. 193)³⁵.

A Constituição da República de 1988 atribuiu à dignidade a categoria de princípio fundamental, instituindo os denominados direitos e garantias fundamentais, os quais preservam a dignidade humana.

José Afonso da Silva assevera que "a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida"³⁶.

Ao tratar da dignidade humana, Alexandre de Moraes afirma que esta corresponde a:

um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem *menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos*³⁷.

Leciona Luiz Antonio Rizzatto Nunes que a dignidade é garantida por um princípio, razão pela qual é "absoluta, plena, não pode sofrer arranhões, nem ser vítima de argumentos que a coloquem num estado de relativismo", isto porque, segundo o autor, "valor" é sempre um conceito relativo, na medida em que indica para uma relação, ao passo que o princípio se impõe como algo absoluto, que não admite nenhum tipo de relativização³⁸.

Ingo Wolfgang Sarlet define dignidade da pessoa humana como

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 existenciais

³⁵ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 17.

³⁶ José Afonso da Silva, *op. cit.*, p. 92-93.

³⁷ Alexandre de Moraes, *op. cit.*, p. 46. Grifos do original.

³⁸ Luiz Antonio Rizzatto Nunes, **O princípio constitucional da dignidade humana**, p. 47-48.

mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover a sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos³⁹.

Ainda, a Constituição prevê como fundamento constitucional os denominados direitos sociais, que correspondem às prestações positivas proporcionadas pelo Estado, com o objetivo de realizar a igualização de situações sociais dispares.

Já se observou que os direitos sociais não se constituem apenas dos direitos trabalhistas, mas também do direito à educação, à saúde, à moradia, ao lazer, à previdência entre outros.

Com relação ao trabalho humano, o trabalhador possui direitos sociais fundamentais ligados à dignidade humana, dentre os quais o acesso ao trabalho, condições mínimas de trabalho e o direito ao benefício do seguro-desemprego.

Assim, temos que é dever do Estado proporcionar meios para que o ser humano possa ter acesso às condições dignas de trabalho, bem como mecanismos para combater de maneira eficaz o desemprego.

2.2 DIREITOS DE PERSONALIDADE

2.2.1 Aspectos gerais

A formação dos direitos de personalidade – segundo magistério de Carlos Alberto Bittar – é atribuída ao Cristianismo (pela exaltação da dignidade humana), à escola do direito natural (pela concretização da idéia de direitos naturais ou inatos) e aos filósofos do Iluminismo (pela valorização do homem perante o Estado)⁴⁰.

³⁹ Ingo Wolfgang Sarlet, **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**, p. 62.

⁴⁰ Carlos Alberto Bittar, **Os direitos de personalidade**, p. 19.

Os direitos de personalidade correspondem àqueles atinentes aos atributos que definem e individualizam a pessoa, tendo valor absoluto e inato, sendo irrenunciáveis, intransmissíveis e imprescritíveis⁴¹.

Sobre os direitos de personalidade, leciona Maria Helena Diniz que:

são direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária) e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social)⁴².

Conforme doutrina Amauri Mascaro Nascimento, os direitos de personalidade são “aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa, e dentre todos os direitos são aqueles que mais perto procuram valorizar a dignidade do ser humano”⁴³.

Pode-se dizer que os direitos de personalidade são aqueles interiores, de que o indivíduo necessita para preservar sua integridade física, intelectual e moral, ou seja, sua própria dignidade e integridade da pessoa humana.

Nossa legislação trata da proteção aos direitos de personalidade, reprimindo e prevendo meios de reação a qualquer tipo de conduta que lese os referidos direitos, impondo sanções ao transgressor na esfera cível e também penal, prevendo a Constituição Federal o direito à indenização pelo dano moral e ou material (art. 5º, X)⁴⁴.

2.2.2 Tutela dos direitos de personalidade no Direito do Trabalho

Segundo Maria Aparecida Alkimin, em razão da subordinação jurídica, bem como da natureza contratual bilateral, sinalagmática e de trato sucessivo da relação existente entre empregado e empregador, da qual nascem os direitos e

⁴¹ Nesse sentido dispõe o Código Civil, art. 11: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”.

⁴² Maria Helena Diniz, **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral de direito civil**, p. 142.

⁴³ Amauri Mascaro Nascimento, **Curso de direito do trabalho**, p. 468.

⁴⁴ Código Civil, art. 12: “Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”.

obrigações para as partes contratantes, pode-se dizer que caracteriza obrigação fundamental do trabalhador a prestação de serviços com zelo, competindo ao empregador cumprir as obrigações referentes ao fornecimento do trabalho e instrumentos, pagar salários e outras acessórias⁴⁵.

Não obstante a obrigação contratual de pagar salários seja considerada como essencial não menos importante é a obrigação de preservar, garantir e tutelar os direitos de personalidade do trabalhador, tendo em vista constituírem extensão dos direitos humanos fundamentais.

Assim, a título ilustrativo, tendo o empregado direito à vida, à integridade física, o empregador é obrigado a utilizar medidas de prevenção no ambiente de trabalho a fim de evitar acidentes de trabalho ou riscos à vida do empregado.

Logo, pode-se afirmar que o reconhecimento dos direitos de personalidade no Direito do Trabalho representam uma limitação ao exercício do poder de direção do empregador, posto que este deve sempre considerar à dignidade da pessoa humana do trabalhador, abstendo-se, por corolário, de qualquer atitude ou ato que agrida os direitos de personalidade do trabalhador e, conseqüentemente, sua dignidade.

2.3 MEIO AMBIENTE

O termo meio ambiente costuma ser criticado pela doutrina em razão de um vício de linguagem denominado pleonismo, o qual consiste na repetição de palavras ou idéias com o mesmo sentido para dar maior ênfase. Segundo os doutrinadores o vocábulo “ambiente” já traz inserido em si a idéia de “meio”⁴⁶.

No entanto, em razão da referida terminologia ter sido adotada pela Constituição Federal, bem como por normas infraconstitucionais, por uma questão meramente didática, opta-se pelo uso da mesma na presente pesquisa.

O legislador infraconstitucional tratou de definir meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e

⁴⁵ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 23.

⁴⁶ Nesse sentido, Celso Antonio Pacheco Fiorillo, **Curso de direito ambiental brasileiro**, p. 19.

biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81).

A Constituição Federal prevê em seu art. 225, *in verbis*:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Meio ambiente, para José Afonso da Silva, é “a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”⁴⁷, além do meio ambiente do trabalho.

Com base no conceito doutrinário acima transcrito, pode-se dividir o meio ambiente em: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho, sendo que este último será tratado em item específico.

O meio ambiente natural é formado pela atmosfera, solo, água (interior, superficial e subterrânea), fauna e flora, onde se verifica a interação dos seres vivos e seu meio.

Diz-se meio ambiente artificial aquele constituído pelo espaço urbano construído, “consistente no conjunto de edificações (chamado de espaço urbano fechado) e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto)”⁴⁸.

Integra o meio ambiente cultural os bens de natureza material e imaterial, os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico (art. 216, CF).

O meio ambiente sadio e equilibrado é fundamental para garantir a dignidade da pessoa humana, sendo a sua preservação e proteção um meio para se alcançar o fim que é a proteção à vida e à saúde do ser humano e, por via reflexa, das demais espécies.

⁴⁷ José Afonso da Silva, **Direito ambiental constitucional**, p. 2.

⁴⁸ Celso Antonio Pacheco Fiorillo, *op. cit.*, p. 21.

2.3.1 Meio ambiente do trabalho

A Constituição da República dispõe acerca do meio ambiente do trabalho (art. 7º, XXII), fixando como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Ainda, a Lei Fundamental tutela diretamente o meio ambiente laboral em seu art. 200, VIII, estabelecendo que, entre outras atribuições, compete ao sistema único de saúde (SUS) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A norma infraconstitucional (CLT) também se dedica à proteção do meio ambiente do trabalho (conforme arts. 155 *usque* 199), disciplinando normas sobre segurança e medicina do trabalho. Além disso, estabelece proteção por meio das Normas Regulamentadoras (NR, Portaria nº 3.214/78), que possuem natureza de conteúdo imperativo mínimo e são tuteladas por meio de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

De notar que o Ministério Público, com o advento da atual Constituição Federal, passou a exercer a função de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, CF), por conseguinte da proteção do meio ambiente do trabalho, tendo, inclusive, legitimidade para promover Ação Civil Pública visando proteger o meio ambiente do trabalho.

Ainda, poderá o Ministério Público firmar o chamado compromisso de ajustamento e conduta, objetivando, também, a diminuição ou mesmo eliminação do ambiente nocivo.

Todas as normas de proteção visam um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, em virtude da influência que o local de trabalho tem na vida do trabalhador, eis que seus reflexos são sentidos dentro e fora da empresa.

Algumas organizações empresariais possuem um ambiente de trabalho extremamente agressivo, em razão da própria atividade desenvolvida. Nesses casos, é dever do empresário fornecer gratuitamente e fiscalizar a utilização

adequada dos equipamentos de proteção individual para evitar o contato direto do trabalhador com referido ambiente nocivo⁴⁹.

Segundo leciona Celso Antonio Pacheco Fiorillo, constitui meio ambiente do trabalho:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)⁵⁰.

De maneira sucinta, pode-se dizer que meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais.

Ressalte-se que o meio ambiente do trabalho é parte integrante do meio ambiente como um todo, cujo objetivo imediato é assegurar a tutela constitucional da saúde.

Portanto, o meio ambiente do trabalho deve ser sadio e equilibrado, tendo em vista abranger a força de trabalho humano, a fim de preservar e garantir a vida, a saúde e a dignidade do trabalhador.

2.3.1.1 OIT e as Convenções sobre meio ambiente do trabalho

Desde sua criação pelo tratado de Versalhes em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem se dedicado a elevar o nível de vida e a efetiva proteção da vida e saúde dos trabalhadores, independentemente da profissão exercida.

Relata Sandro Nahmias Melo que “a origem da OIT entrelaça-se com a necessidade histórica de estipularem-se melhores condições de trabalho ao operariado”⁵¹.

⁴⁹ Nesse sentido, Luís Paulo Sirvinskas, **Manual de direito ambiental**, p. 304.

⁵⁰ Celso Antonio Pacheco Fiorillo, *op. cit.*, p. 22-23.

⁵¹ Sandro Nahmias Melo, **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**, p. 47.

A Organização Internacional do Trabalho é composta por vários países, incluindo-se o Brasil.

Pedro Paulo Teixeira Manus ressalta que os países membros da OIT não se obrigam a adotar todas as resoluções (Convenções e Recomendações) elaboradas pela Organização, “mas sim a submetê-las ao órgão interno competente, para que as aprecie, ratificando-as ou não”⁵².

Assim, temos que para uma convenção da OIT adquirir força normativa em nosso ordenamento jurídico esta deve, necessariamente, ser ratificada por meio de um ato legislativo próprio.

Conforme dispõe o art. 49, I, da Constituição Federal, compete exclusivamente ao Congresso Nacional ratificar, ou não, as convenções elaboradas pela OIT.

O Brasil ratificou importantes Convenções da OIT sobre a questão da proteção da saúde e do meio ambiente de trabalho dos obreiros, como por exemplo: a Convenção nº 103, sobre o amparo à maternidade (em vigor desde 18.6.66); a Convenção nº 115 sobre a proteção contra as radiações ionizantes (em vigor desde 5.9.67); a Convenção nº 136 sobre proteção contra os riscos de intoxicação provocadas pelo benzeno (em vigor desde 24.3.94); a convenção nº 139 sobre a prevenção e controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos (em vigor desde 27.6.91); a Convenção nº 148 sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho (em vigor desde 14.1.83); a Convenção nº 152 sobre a segurança e higiene nos trabalhos portuários (em vigor desde 17.5.91); a Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho (em vigor desde 18.5.93); a Convenção nº 159 sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes (em vigor desde 18.5.91); a Convenção nº 161 relativa aos serviços de saúde do trabalho (em vigor desde 18.5.91); a Convenção nº 162 sobre utilização do asbesto com segurança (em vigor desde 18.5.91).

⁵² Pedro Paulo Teixeira Manus, **Direito do trabalho**, p. 35.

Não obstante todas as Convenções acima mencionadas tratarem, mesmo que indiretamente, da questão do meio ambiente de trabalho, faz-se importante alguns breves comentários acerca da Convenção nº 155 da OIT, tendo em vista ser esta a que se refere diretamente sobre o tópico em análise.

A referida Convenção foi adotada em 1984, durante a 67ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada na cidade de Genebra.

A Convenção nº 155 foi aprovada em nosso país por meio do Decreto Legislativo nº 2/92 e ratificada em 18 de maio de 1992, passando a integrar nosso ordenamento jurídico em 18 de maio de 1993.

De se destacar na Convenção em apreço a disposição da alínea “c”, do art. 3º, pela qual “a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm de comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador”.

Verifica-se que a Convenção nº 155 amplia a idéia de local de trabalho, não se restringindo apenas e tão somente ao estabelecimento empresarial (espaço interno da fábrica ou empresa) onde ocorre a prestação de serviços, abrangendo também o ambiente urbano.

Júlio César de Sá da Rocha ressalta que alguns trabalhadores desempenham suas atividades laborais em ruas e avenidas das grandes cidades, trazendo como exemplo os condutores de transportes urbanos⁵³.

Outro aspecto importante, como observa João Manoel Grott, é a questão da “adaptação do trabalho, nele incluído o maquinário, a organização das operações e processos produtivos, as operações adaptadas às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores”⁵⁴.

Em seu art. 13, a Convenção nº 155, possibilita ao trabalhador cessar a prestação de trabalho quando, por motivos razoáveis, entender que sua vida ou sua saúde estejam em perigo iminente e grave.

⁵³ Júlio César de Sá da Rocha, **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho – dano, prevenção e proteção jurídica**, p. 30.

⁵⁴ João Manoel Grott, **Meio ambiente do trabalho: prevenção – a salvaguarda do trabalhador**, p. 100.

Ainda, o art. 19, “f”, dispõe sobre a obrigação de cooperação dos trabalhadores no cumprimento das normas de segurança e saúde fixadas pelos empregadores, devendo aqueles comunicar ao superior hierárquico quaisquer situações que possam acarretar perigo iminente e grave.

Por fim, a Convenção estabelece em seu art. 21 que todas as providências relativas à área da segurança ou higiene do trabalho não deverão implicar em nenhum ônus financeiro para os trabalhadores, devendo ser totalmente custeadas pelo empregador.

3 ASSÉDIO MORAL NO DIREITO ESTRANGEIRO

Pretende-se analisar no presente Capítulo como os ordenamentos jurídicos estrangeiros procuram reprimir a prática do assédio moral, dando proteção às vítimas do terror psicológico, bem como implementando medidas que desencorajam as práticas perversas no ambiente de trabalho.

O assédio moral é uma realidade que transcende as fronteiras nacionais, estando presente em praticamente todo o universo laboral.

Assim, apresenta-se relevante o referido estudo sobre o Direito Estrangeiro, posto se tratar de uma grande oportunidade para se conhecer e analisar o tratamento que é dado ao assédio moral em outros sistemas jurídicos.

3.1 SUÉCIA

A Suécia foi o primeiro país a adotar uma legislação específica contra a prática do *mobbing* no meio ambiente de trabalho.

As normas específicas contra o assédio moral foram elaboradas entre os anos de 1993 e 1994. Entretanto, desde 1977 já havia normas que faziam referência ao aspecto de que um ambiente de trabalho inóspito poderia ocasionar danos à saúde dos trabalhadores. E tal fato se justifica tendo em vista o pesquisador Heinz Leymann ter realizado seus estudos sobre as causas, condutas e efeitos do terror psicológico no referido país.

O Ministério da Saúde e Segurança publicou uma Resolução que se compara a um código de comportamento para a gestão das relações sociais no meio ambiente de trabalho. Referida Resolução entrou em vigor a partir de 31 de março de 1994, tendo sido a primeira vez que um provimento com valor normativo referiu-se expressamente ao conceito de *mobbing* ou de *bossing*⁵⁵.

A legislação sueca define *mobbing* como:

⁵⁵ Márcia Novaes Guedes, **Terror psicológico no trabalho**, p. 128-129.

o conjunto de ações recorrentes e reprováveis ou evidentemente hostis, frente a um trabalhador ou trabalhadores, adotadas no âmbito das relações interpessoais no ambiente de trabalho, de forma ofensiva e com o propósito de estabelecer uma exclusão da vítima em relação aos demais trabalhadores que operam o mesmo ambiente de trabalho⁵⁶.

Não obstante seja a referida norma de caráter administrativo, produz efeitos *erga omnes*, direcionando a responsabilidade principal em relação à organização e proteção de um meio ambiente de trabalho sadio, livre de qualquer espécie de processo de vitimização.

Entende-se por processo de vitimização o conjunto de ações (atos, gestos, atitudes) repreensíveis ou prejudiciais, recorrentes e significativas, que são direcionadas aos trabalhadores individuais, de maneira agressiva, sendo capaz de eliminá-los do meio ambiente de trabalho.

Mencionada Resolução proporciona aos empregadores importantes indicações de como evitar e repelir a prática do assédio moral dentro da organização de trabalho, dentre os quais destacamos os seguintes:

Compete ao empregador planejar e organizar o trabalho de maneira preventiva, impossibilitando assim o surgimento de qualquer espécie de prática do psicoterror.

É responsabilidade do empregador informar e esclarecer a todo os trabalhadores, de modo adequado e inequívoco, que não será permitida qualquer tipo de perseguição moral no curso das atividades laborais.

Deverão existir procedimentos adequados tendentes a identificar imediatamente os sinais de perseguições, condições insatisfatórias no ambiente de trabalho, existência de problemas referentes à organização do trabalho ou mesmo deficiência de cooperação que possam influir ou propiciar um campo fértil para o surgimento do processo de vitimização.

Independentemente da atividade preventiva, na hipótese de se verificar a prática do *mobbing*, compete ao empregador adotar de imediato medidas eficazes de combate ao terror psicológico

⁵⁶ Jorge Luiz de Oliveira da Silva, **Assédio moral no ambiente de trabalho**, p. 118.

Empregador deverá fornecer – imediatamente – apoio e solidariedade aos trabalhadores que tenham sido vítimas de *mobbing*, estabelecendo um rol de procedimentos de proteção especial para a vítima.

Considerando-se o fato de que no ordenamento jurídico sueco, a prática do *mobbing* configura crime, o descumprimento das normas de proteção ao trabalhador – quer por parte dos empregadores, quer por parte dos trabalhadores – poderá culminar na responsabilização por delito específico, aplicando-se ao agressor as regras referentes ao direito penal.

Curiosamente, não obstante o pioneirismo sueco em relação à normatização protetiva contra a prática do *mobbing* no ambiente de trabalho, o problema não foi eliminado, sendo a Suécia o segundo maior em incidência dessa prática na União Européia.

Constata-se, dessa forma, que a simples adoção de medidas legislativas, por si só, não são suficientes para eliminar o problema do assédio moral, sendo indispensável o desenvolvimento de uma política de conscientização ética e prática a respeito dos prejuízos decorrentes do psicoterror no meio ambiente de trabalho.

3.2 ITÁLIA

Uma pesquisada realizada pela PRIMA, em 1998, estimou que mais de um milhão de trabalhadores italianos eram vítimas de terror psicológico no ambiente de trabalho⁵⁷.

Muito embora inexista na Itália uma legislação específica contra a prática do *mobbing*, tem-se desenvolvido na doutrina e jurisprudência italiana uma interpretação que tende a enquadrar determinadas condutas de *mobbing* sob o prisma da proteção geral prevista no Código Civil italiano, com base nos arts. 2.043 (responsabilidade aquiliana), 2.087 (tutela a saúde física e moral do trabalhador) e 2.103 (tutela profissional do trabalhador).

⁵⁷ Associação Italiana Contra o *Mobbing* e *Stress* Psicológico – criada pelo pesquisador Harald Ege.

Conforme disposição do art. 2.043, do diploma civil italiano, aquele que ocasionar a outrem um dano injusto, está obrigado a reparar o dano praticado.

Logo, tratando-se o assédio moral de uma conduta ilícita, pode-se facilmente caracterizar a prática perversa do terror psicológico no ambiente de trabalho na previsão legal acima referida.

De tal forma que, muito embora inexista uma tutela jurídica específica em relação ao *mobbing*, prevalece a obrigação de indenização pelos danos causados à vítima por parte do agressor.

Ademais, o sistema jurídico italiano além de admitir de modo geral a responsabilidade extracontratual, traz expressa previsão da responsabilidade contratual do empregador em relação à tutela específica dos direitos de personalidade do empregado (art. 2.087, Código Civil).

Assim, tendo em vista o disposto no artigo acima referido, o empregador tem a obrigação de adotar todas as medidas indispensáveis dentro da organização de trabalho para prevenir e reprimir as condutas ligadas ao *mobbing*, sendo certo que, caso não tome as referidas medidas, o empregador – juntamente com o agressor – será responsabilizado pelos danos morais, patrimoniais e biológicos causados à vítima.

Em outras palavras, o empregador tem a obrigação de proibir a prática de qualquer comportamento prejudicial à integridade e à personalidade moral do trabalhador, bem como o dever de desestimular condutas semelhantes no ambiente de trabalho.

Com relação à tutela profissional do trabalhador, o art. 2.103, do Código Civil italiano, traz importantes mecanismos de proteção, posto que garante o direito de ser recolocado na função para a qual foi admitido, assim como que lhe seja assegurado a manutenção do tratamento econômico pactuado.

Um dos expedientes utilizados na prática do terror psicológico é a imposição de serviços e funções inferiores a capacidade profissional da vítima, a fim de colocá-la em situações vexatórias e constrangedoras, desqualificando assim sua capacidade laboral.

O artigo em comento veda a transferência de local de trabalho para o qual o empregado tenha sido contratado, ressalvando-se a hipótese de comprovada necessidade técnica ou operacional.

Assim, como observa Márcia Novaes Guedes, o trabalhador que

sofre rebaixamento ou é deixado inativo pode, segundo a orientação jurisprudencial prevalente, requerer ao juiz do trabalho, não apenas a declaração de nulidade do ato do empregador, tornando-o inválido, porque contrário à disciplina legal da sanção que tem caráter imperativo, como também ser reintegrado na ocupação precedentemente desenvolvida ou em ocupação equivalente⁵⁸.

Logo, qualquer imposição que viole as disposições do art. 2.103, será considerada nula de pleno direito.

Interessante notar a existência de uma diferença fundamental entre o sistema jurídico italiano e o brasileiro.

No primeiro, o Estatuto dos Trabalhadores (art. 18) prevê a garantia no emprego, vedando a dispensa sem justa causa do trabalhador, podendo o magistrado, em tais situações, ordenar a reintegração do empregado.

Já em nosso direito, salvo as hipóteses em que o trabalhador se encontra protegido por uma das garantias provisórias de emprego, o empregado não poderá requerer a nulidade da dispensa sem justa causa, eis que inexistente em nosso ordenamento regra específica com relação à garantia ao emprego, restando-lhe apenas reparações de cunho pecuniário.

Ressalte-se que a proteção jurídica contra a prática do *mobbing* na organização de trabalho italiana recebe notável amparo por parte da jurisprudência dos Tribunais italianos.

Por fim, tramitam no Parlamento italiano alguns projetos de lei que visam tratar da questão do *mobbing* no ambiente de trabalho.

⁵⁸ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 125.

3.3 PORTUGAL

A exemplo da maioria dos países da Comunidade Européia, Portugal ainda não possui lei específica tratando da temática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Entretanto, tramita no Parlamento português o Projeto de Lei nº 252/VIII, apresentado em 27 de julho de 2000, o qual versa acerca da proteção laboral contra o terror psicológico no ambiente de trabalho.

O mencionado Projeto de Lei, no art. 1º, item 2, define o assédio moral no ambiente de trabalho, nos seguintes termos:

Por degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho entendem-se os comportamentos dolosos dos empregadores, conduzidos pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam eles superiores hierárquicos, colegas e/ou outras quaisquer pessoas com poder de facto para tal no local de trabalho⁵⁹.

Ainda, autoriza a anulabilidade dos atos discriminatórios relativos à alteração das categorias, funções, encargos ou transferências, direcionadas à degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores na organização de trabalho.

O referido Projeto prevê para o autor do assédio moral no ambiente de trabalho a sanção de pena de um a três anos de prisão e, na hipótese de se caracterizar o atentado contra a dignidade e integridade psíquica do trabalhador, a sanção será de dois a quatro anos de prisão, ou, alternativamente pagamento de multa.

No caso da empresa ou os superiores hierárquicos se absterem no que diz respeito à coibição e repressão da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, serão responsabilizados solidariamente com o agente que praticou o terror psicológico.

Não obstante o direito português ainda não conte com uma tutela específica acerca do assédio moral, o ordenamento jurídico lusitano contém

⁵⁹ Íntegra do Projeto de Lei disponível em <<http://www.assediomoral.org/legisla/index.htm>>.

normas gerais que podem ser evocadas no que concerne à proteção das vítimas do terror psicológico.

Assim, tem-se consagrado no art. 13º da Constituição de Portugal o princípio da igualdade, estabelecendo referido artigo que todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei (n. 1), bem assim a proibição a toda e qualquer forma de discriminação, seja para beneficiar, seja para prejudicar (n. 2).

Com relação aos direitos fundamentais, a Constituição lusitana (art. 16º) prevê que os direitos fundamentais consagrados na constituição não excluem quaisquer outros constantes de leis e das regras aplicáveis de direito internacional (n. 1).

Ainda, prescreve que os preceitos constitucionais e legais referentes aos direitos fundamentais deverão ser interpretados e integrados em harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (n. 2), o que garante a proteção genérica em relação à dignidade da pessoa humana.

Já o art. 18º da Constituição portuguesa vincula os entes públicos e privados no que tange ao respeito e cumprimento dos direitos fundamentais. Trata o art. 25º sobre a inviolabilidade da integridade física e moral das pessoas. Além disso, o art. 26º garante – dentre outros – a proteção ao bom nome e reputação, à imagem, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra qualquer forma de discriminação (n. 2)

Pode-se afirmar, portanto, que a Constituição portuguesa apresenta um conjunto de proteção mínimo, que pode ser focalizado em relação à prática do terror psicológico no ambiente de trabalho, tendo em vista que – conforme já ressaltado no presente trabalho – as condutas que caracterizam a prática do assédio moral violam os direitos e garantias constitucionais referentes à dignidade da pessoa humana.

Cumprе ressaltar, que além da proteção dos direitos fundamentais previstas na Constituição portuguesa, o Código Civil lusitano (Decreto-lei nº 47.344, de 25 de novembro de 1966), traz algumas proteções ao direito à personalidade, protegendo os indivíduos contra qualquer conduta ilícita ou ameaça a sua personalidade física ou moral (art. 70º, n. 1), assim como

determinando que todos devem guardar reserva com relação à intimidade da vida privada de outrem (art. 80º).

De tal arte, ao inverso que se possa imaginar, a legislação portuguesa possui mecanismo capaz de destinar uma proteção (embora genérica) contra a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

3.4 FRANÇA

O ordenamento francês foi o segundo a adotar tutela específica contra a prática *harcèlement moral* (denominação que designa o fenômeno do assédio moral na França).

Em 17 de janeiro de 2002 foi aprovada a lei de modernização social, contendo uma seção toda destinada à luta contra o psicoterror.

O ordenamento jurídico francês define o *harcèlement moral* nos seguintes termos:

Nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou tornar-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou rejeitado sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado.

A França possui forte e ampla tutela contra o fenômeno em estudo, prevendo a legislação francesa também sobre a questão da inversão do ônus da prova, transferindo para o assediante o ônus de provar a inocorrência do terror psicológico nos casos em que o trabalhador tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção do assédio moral e dos danos experimentados⁶⁰.

⁶⁰ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 132.

Ainda, a lei dispõe acerca de uma série de medidas favoráveis à prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, assim como incentiva os procedimentos de conciliação interna.

Ademais, inseriu-se no Código Penal francês uma figura penal dedicada ao *mobbing* (art. 222-32-2), cuja pena prevista é de reclusão de 1 ano ou multa de 15.000 euros. A referida seção é intitulada “Do assédio moral”, prevendo o referido artigo que:

o fato de assediar os outros através de comportamentos repetidos tendo por objetivo ou efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os seus direitos e a sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental ou de comprometer o seu futuro profissional.

Importa frisar que muito antes de vir à baila a lei específica sobre assédio moral, a jurisprudência francesa já sancionava a prática do terror psicológico no ambiente de trabalho, valendo-se, para tanto, das normas gerais de defesa da pessoa humana (Constituição francesa), bem assim dos princípios da boa-fé dos contratos (Código Civil) e das normas gerais de proteção à saúde e à segurança no trabalho, utilizando-se às vezes da expressão *harcèlement moral* e, com mais freqüência, “comportamento inadequado abusivo”⁶¹.

3.5 BÉLGICA

Assim como a Suécia, a Bélgica apresenta legislação específica contra a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Trata-se da “Lei Relativa à Proteção Contra a Violência e o Assédio Moral ou Sexual no Trabalho”, em vigência desde 1º de julho de 2002. Conforme referida lei, assédio moral corresponde ao

Conjunto de condutas abusivas e repetitivas de toda origem, externa ou interna à empresa ou instituição, que se manifesta notadamente por meio de comportamentos, palavras, intimidações, atos, gestos e de escritos unilaterais, tendo por finalidade ou por efeito produzir danos à personalidade, à dignidade e à integridade física ou psicológica de um trabalhador ou de uma outra pessoa a que a legislação se aplique

⁶¹ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 133.

(estagiários, aprendizes, clientes, provedores etc), por ocasião da execução de seu trabalho, colocando em risco seu emprego ou criando um ambiente de intimidação, hostil, degradante, humilhante ou ofensiva.

Cumprir notar que desde 1998 o Código Penal belga (art. 442) já dispunha de uma proteção genérica contra a agressão psicológica no local de trabalho, prevendo que aquele que “assediar uma pessoa, sabendo ou devendo saber, que tal conduta afetaria seriamente a tranqüilidade da vítima, será punido com pena de prisão de quinze dias a dois anos e/ou multa de 50 a 300 francos”.

Por meio da lei supra mencionada, o legislativo belga definiu uma série de caracterizações e responsabilizações, ligando-as com a previsão penal genérica do art. 442.

A “Lei Relativa à Proteção Contra a Violência e o Assédio Moral ou Sexual no Trabalho” possui larga abrangência, aplicando-se tanto aos trabalhadores do setor privado quanto aos do setor público.

É de responsabilidade do empregador a elaboração de um plano de prevenção e repressão contra o psicoterror, o assédio sexual e a violência em geral, baseado em análise de riscos, visando programar medidas preventivas, no contexto da empresa, conforme exigência legal.

Interessa ressaltar que a legislação belga proteção ao trabalhador que denunciou ter sido vítima de assédio moral, bem como suas respectivas testemunhas, de eventual dispensa imotivada, desde o momento da comunicação da agressão psicológica.

3.6 AUSTRÁLIA

O Estado australiano possui legislação que trata especificamente da problemática do *bullying at work place*.

Dispõe a referida norma que o empregador deve garantir um ambiente de trabalho sadio e seguro, sendo sua responsabilidade proteger todos os trabalhadores contra a prática do terror psicológico no local de trabalho, sob pena de responder por cada dano psicológico e físico experimentado pela vítima.

Assim, deve o empregador utilizar de medidas de prevenção e de coibição contra a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

O Código Penal australiano prevê punição para aquele que pratica violência física ou psicológica no ambiente de trabalho, conforme se verifica da seção 346, do referido diploma, abaixo transcrito:

Toda pessoa que ataque uma outra pessoa com a intenção de impedi-la de trabalhar ou exercitar os seus afazeres ou de realizar sua atividade comercial, é culpada da ofensa causada e punível com a prisão aos trabalhos forçados por três meses.

Ainda, a legislação australiana conta com algumas outras normas de proteção ao trabalhador em relação à prática de atos discriminatórios no ambiente de trabalho, como por exemplo, a *Antidiscrimination Act* (1991, que trata da prática do assédio sexual, responsabilizando o empregador), a *Workplace Health and Safety Act* (1995, que obriga o empregador a garantir a segurança dos trabalhadores).

Já nos casos específicos de assédio sexual ou assédio moral ocorridos no ambiente de trabalho, podem os trabalhadores requerer a proteção jurídica do *Work Cover Queensland Act* (1966, que trata dos danos ou doenças decorrentes de perseguições) e do *Workplace Relations Act* (1997, que versa sobre a hipótese de demissão induzida em virtude do terror psicológico na organização de trabalho).

4 ASSÉDIO MORAL

4.1 ESTUDOS PRELIMINARES

A humanidade convive com o assédio moral desde os primeiros contatos da vida familiar e social, muito embora referida agressão psicológica provoque doenças e pode até mesmo levar a morte.

Dentre as doenças que podem ser provocadas pelo assédio moral, destacam-se as chamadas doenças psicossomáticas, as quais, segundo leciona a psicóloga Linda Davidoff, referem-se

a distúrbios resultantes de respostas físicas (somáticas) do animal à tensão, uma condição fisiológica (...) são, de fato, distúrbios reais que causam prejuízos reais ao tecido e sofrimentos reais. Pessoas podem até morrer dessas doenças⁶².

Com o fenômeno da deterioração dos valores éticos e morais, tão presente no mundo pós-moderno, as pessoas passaram a sofrer diversas formas de violência.

A busca desmedida pelo poder e sucesso criou uma sociedade sem freios éticos, na qual o ser humano voltou a ser tratado como objeto, uma “coisa”, servindo de meio para se alcançar os objetivos acima descritos.

4.1.1. Assédio moral na vida privada

A prática do assédio moral na vida privada é usualmente acobertada e entendida como mera relação de dominação, sendo certo que nem mesmo a Psicanálise tem colaborado no sentido de auxiliar as vítimas a se defenderem. Em muitos casos, a vítima acaba se considerando cúmplice e até mesmo culpada pela agressão moral a que é exposta⁶³.

⁶² Linda L. Davidoff, **Introdução à psicologia**, p. 402.

⁶³ Marie-France Hirigoyen, **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, p. 21.

Conforme Márcia Novaes Guedes é na vida privada que a agressão moral ganha proporções dramáticas, tendo em vista que “a relação perversa entre casais pode, muitas vezes, ser a própria base de constituição da família”⁶⁴.

Marie-France Hirigoyen descreve inúmeros casos de casais onde se pode constatar a violência moral. Relata, em síntese, que na maior parte dos processos de separação entre casais – nos quais se verifica a prática do assédio moral – o agressor recusa a separação, não pelo fato de amar a pessoa, mas sim por considerá-la e tratá-la como uma verdadeira “presa”, razão pela qual não admite a hipótese de perdê-la, podendo vir a se tornar uma pessoa ameaçadora⁶⁵.

No seio familiar até mesmo as crianças podem se tornar vítimas da prática do assédio moral.

Afirma Marie-France Hirigoyen que pelo fato de não se poder “matar fisicamente um filho, anula-se a criança psiquicamente”, agindo de maneira que ela não seja ninguém. Assim, “pode-se manter uma boa imagem de si, mesmo se, em consequência, a criança perder toda a consciência de seu próprio valor”⁶⁶.

De notar que uma criança tanto pode absorver dos pais qualidades positivas como características negativas, o que aumenta a possibilidade dessa criança, no futuro, também se tornar um agressor, em virtude das agressões que tenha sofrido na infância.

Logo, pode-se afirmar que esse tipo de agressão moral compromete o desenvolvimento psíquico das crianças, criando uma espécie de círculo vicioso, no qual hoje a criança se encontra na posição de vítima do terror psicológico, porém, amanhã, será um sujeito perverso, será o agressor.

Portanto, considerando-se a família a base da sociedade, deve-se buscar meios de neutralizar a prática do assédio moral no âmbito familiar, tendo em vista que uma família desestruturada pode ocasionar diversos prejuízos à sociedade da qual faz parte.

⁶⁴ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 21.

⁶⁵ Marie-France Hirigoyen, **Assédio moral**, p. 21-61.

⁶⁶ Marie-France Hirigoyen, **Assédio moral**, p. 58.

4.1.2 Assédio moral na escola

O assédio moral também se verifica nas instituições públicas – e privadas – de ensino.

Não são raros os casos de professores que perseguem e humilham habitualmente determinado aluno, chegando até mesmo a obstar-lhe o desenvolvimento intelectual.

Para ilustrar tal afirmação, recorre-se a um exemplo extraído de uma das obras do escritor britânico George Orwell, o qual narra seguinte cena:

Dificilmente lhe ocorreria, então, que pudesse ter talentos capazes de lhe render alguma coisa. E aquilo era o resultado do que seus mestres haviam feito por ele: deixaram impresso em sua mente que não passava de um rapazola insubordinado e inconveniente, incapaz de alcançar 'sucesso' na vida. E ele aceitou o que lhe foi imposto⁶⁷.

Há também situações nas quais são os próprios estudantes – que por inveja do colega mais aplicado – praticam o assédio moral.

Marie-France Hirigoyen relata que no Japão, na década de 90, a prática do *ijime* – termo utilizado para descrever as ofensas e humilhações aplicadas às crianças no colégio – foi responsável pelo suicídio e abandono de inúmeras crianças das escolas⁶⁸.

Importa ressaltar, como o faz Regina Célia Pezzuto Rufino, que em muitas ocasiões o professor também é vítima do assédio moral praticado pela figura do “aluno-cliente que as instituições privadas fazem questão de preservar”, o que dificulta sobremaneira a participação do mestre no desenvolvimento pedagógico e profissional do aluno⁶⁹.

4.1.3 Assédio moral no ambiente de trabalho

O fenômeno social – aqui denominado por assédio moral – existe e em toda parte, com repercussões na esfera familiar, estudantil e com maior

⁶⁷ George Orwell, **Mantenha o sistema**, p. 50.

⁶⁸ Marie-France Hirigoyen **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p. 83-84.

⁶⁹ Regina Célia Pezzuto Rufino, **Assédio moral no âmbito da empresa**, p. 47.

intensidade no ambiente de trabalho, em decorrência da relação de subordinação existente entre capital e força de trabalho.

Segundo Maria Aparecida Alkimin, o terror psicológico infligido ao trabalhador é um tema que se tornou universal no mundo pós-moderno⁷⁰.

Christophe Dejours, psiquiatra e psicanalista, observa que em virtude da denominada “ameaça da derrocada econômica”, vivencia-se uma situação semelhante a uma guerra. Entretanto, “não se trata de um conflito armado entre nações, mas de uma guerra ‘econômica’, na qual estariam em jogo, com a mesma gravidade que na guerra, a *sobrevivência* da nação e a garantia da *liberdade*”⁷¹.

As organizações empresariais adotaram a produtividade e competitividade como regra. Busca-se a todo instante o aumento da produção e dos lucros, exigindo do trabalhador empenho e capacitação exacerbada.

Assim, neste cenário empresarial em que todos competem contra todos, nasce um ambiente propício à prática do assédio moral⁷².

4.2 PESQUISAS NA ÁREA DA MEDICINA E PSICOLOGIA DO TRABALHO

4.2.1 Contribuição de Heinz Leymann

Os estudos primitivos acerca das agressões psicológicas no ambiente de trabalho são atribuídos ao psicólogo Heinz Leymann – pesquisador alemão, radicado na Suécia – que publicou em 1984 o resultado de uma longa pesquisa sobre as conseqüências da exposição da pessoa a comportamentos degradantes no trabalho durante determinado lapso temporal, quer por parte do empregador, quer por parte dos demais colegas de trabalho⁷³.

⁷⁰ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 35.

⁷¹ Christophe Dejours, **A banalização da injustiça social**, p. 13. Grifos do original.

⁷² *Mutatis mutandis*, o que Thomas Hobbes – em sua obra “O leviatã” – denominou de estado de natureza.

⁷³ Referida pesquisa foi realizada pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*.

Heinz Leymann introduziu, assim, o conceito de *mobbing* para descrever as formas austeras de assédio dentro das organizações empresariais⁷⁴.

Foi a partir da divulgação das pesquisas do referido psicólogo que surgiram as primeiras estatísticas a respeito da violência psicológica no ambiente de trabalho europeu.

Na Europa, em 1998, foi realizada uma pesquisa sobre a violência psicológica no ambiente de trabalho e se constatou que pelo menos 8,1% dos empregados sofriam algum tipo de agressão psicológica no trabalho.

Em setembro de 2001, o Parlamento Europeu aprovou a Resolução A-50283/2001, afirmando que presumivelmente estes dados estejam subestimados.

4.2.2 Contribuição de Harald Ege – “Collana” *Mobbing*

Coube a Harald Ege, pesquisador alemão especialista em relações industriais e do trabalho, residente na Itália, começar os estudos sobre *mobbing* neste país, desenvolvendo suas pesquisas junto à Universidade de Bolonha.

Em 1996 foi publicada a primeira obra difundindo o fenômeno social em língua italiana.

Harald Ege fundou a Associação Italiana Contra o *Mobbing* e *Stress* Psicológico – PRIMA, entidade sem fins lucrativos que se destina a divulgar, prestar assistência e intervir nos casos de assédio moral em todos os níveis.

O pesquisador também dirige uma experiência inédita – denominada “Collana” *Mobbing* – onde reúne obras de pesquisadores e especialistas sobre violência psicológica e assuntos correlatos ao fenômeno social em estudo.

4.2.3 Contribuição de Marie-France Hirigoyen

Divisor de águas no que se refere ao estudo do assédio moral foi a pesquisa realizada pela psicóloga e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen.

⁷⁴ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 76.

Por meio da obra *Assédio moral – a violência perversa do cotidiano*, publicada em 2000, a autora divulga e denuncia o fenômeno ao mundo.

Conforme ressalva Márcia Novaes Guedes, o impacto de tal obra nas relações de trabalho – em especial da França – foi considerável, a ponto de trabalhadores deflagrarem greve em diversas empresas para exigir respeito à dignidade contra o assédio moral⁷⁵.

Após dois anos a autora publica *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, obra cujo objetivo era “acurar a análise à luz de tudo que assimilamos desde o livro precedente”⁷⁶.

A psicóloga e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen promove assistência terapêutica às vítimas do *mobbing*, além de contribuir para o intercâmbio de informações sobre o assédio moral, participando de palestras e conferências em diversos países.

4.2.4 Contribuição de Margarida Maria Silveira Barreto

Em nosso país a imprensa escrita tem divulgado o tema objeto de estudo por meio de reportagens em jornais e revistas.

Todavia, trabalho pioneiro no campo da psicologia social foi elaborado pela psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto⁷⁷.

A médica entrevistou mais de 2000 trabalhadores, de 97 empresas durante um período de quatro anos, sendo que do número total de entrevistados, 870 pessoas apresentaram histórias de humilhações no trabalho (assédio moral) em razão de terem sofrido acidente no trabalho ou simplesmente por terem adoecido.

A psicóloga analisou as conseqüências das humilhações sofridas no ambiente de trabalho na vida dos trabalhadores, a ruptura com o trabalho, a dor do desemprego, a falta de atenção por parte dos sindicatos, a humilhação como

⁷⁵ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 29.

⁷⁶ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 10.

⁷⁷ Margarida Maria Silveira Barreto, **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. Referido trabalho foi apresentado originalmente como Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social – PUC-SP, 2000.

dor social, o autoritarismo da sociedade brasileira e as seqüelas dessa humilhação.

A pesquisa trata especificamente do assédio moral que atinge os trabalhadores vitimados pela infortunística ou que, em virtude de doença, são obrigados a afastar-se do trabalho para tratamento médico

Ainda, a pesquisadora apoiou um grupo de médicas e psicólogas na criação um *site* (www.assediomoral.org.br) no qual são divulgadas publicações sobre assédio moral, bem como informações acerca de eventos relacionados com o fenômeno.

4.3 CONCEITO

Inexiste em nosso ordenamento jurídico previsão específica acerca do assédio moral.

Da mesma forma o Direito, aqui entendido como a doutrina e jurisprudência, também não se desincumbiu de estabelecer uma conceituação para o fenômeno social em estudo.

Nesse sentido é o teor do julgado abaixo transcrito:

Assédio moral. O assédio moral conceitua-se pelo terror psicológico. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego'. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A questão é que, independentemente do rigor do conceito que também merece críticas, o termo 'assédio moral', também conhecido como *mobbing* (Itália e Alemanha),

harcelement moral (França), e a sua caracterização já entraram para o nosso mundo jurídico. Se o comportamento apontado (ação ou omissão) é efetivamente comprovado ter sido exercido por um certo período durante a execução do contrato de trabalho, de forma premeditada e, principalmente, desestabilizando psicologicamente o empregado no exercício da sua prestação de serviços, de forma a configurar uma violência psicológica, capaz de repercutir intencionalmente para um dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho, caracteriza-se o assédio moral que afronta contra a dignidade humana. (TRT 3ª R. – 2ª T – RO nº 1423/2004.037.03.00-9 – Rel. Hegel de B. Boson – DJMG 06.05.05 – p. 6). (RDT nº 6 – junho de 2005).

De tal arte que, para identificarmos o fenômeno e analisar suas conseqüências jurídicas, socorremo-nos da conceituação desenvolvida pela área da Psicologia, que é fonte material do Direito do Trabalho.

Ademais, como ressalva Maria Aparecida Alkimin, os primeiros estudos sobre tal fenômeno foram realizados pela Psicologia do Trabalho e, como veremos adiante, tanto os países que se preocupam em disciplinar o assédio moral, como os julgados acerca do tema, fazem remissão à conceituação elaborada pela referida área do conhecimento humano⁷⁸.

Para uma melhor compreensão do que venha a ser o denominado assédio moral no ambiente de trabalho, apresenta-se a conceituação elaborada pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, que define o fenômeno como:

*qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho*⁷⁹.

O termo “assédio” advém do verbo “assediar” que significa “perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar (...)”⁸⁰.

Quanto à expressão “moral”, esta compreende um aspecto filosófico, ligado ao agir em conformidade com as normas morais ou escritas que regulam a conduta da sociedade.

⁷⁸ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 36.

⁷⁹ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 17. Grifos do original.

⁸⁰ Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, **Novo dicionário Aurélio de língua portuguesa**. Francisco Fernandes, **Dicionário brasileiro Globo**, define “assédio” como “*insistência junto de alguém, para conseguir alguma coisa*”.

Marie-France Hirigoyen assevera que o fato do conceito de assédio moral ter tido tamanha significância para tantas pessoas está ligado à opção do termo “moral”. Aduz a autora:

A escolha do termo *moral* implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade⁸¹.

Prossegue a pesquisadora afirmando que não seria possível estudar o fenômeno sem se considerar aspectos éticos ou morais, uma vez que resta para a vítima do assédio moral o sentimento de ter sido desprezada, humilhada.

Portanto, temos que o assédio moral no trabalho é uma forma de agressão psíquica praticada no ambiente de trabalho, caracterizado pela prática de atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes, degradantes, vexatórios, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada, com cristalino intuito discriminatório e perseguidor, cujo objetivo é excluir a vítima da organização empresarial.

Pode-se afirmar que a prática do assédio moral prejudica, degrada, destrói o ambiente de trabalho, desestabilizando a vítima, provocando nesta um cansaço, um verdadeiro desgaste emocional que pode evoluir para doenças de ordem psíquicas e físicas, acarretando incomensuráveis prejuízos à saúde mental e física do trabalhador.

Logo, é indubitável que a prática do assédio moral viola e agride o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo seus direitos de personalidade, bem como prejudicando sua integridade física e psíquica, afastando – e até mesmo eliminando – a vítima da organização do trabalho.

De tal arte, o assédio moral revela-se como uma conduta contrária não só à moral, mas também contrária à própria Carta Magna, eis que agride tanto a dignidade humana como os direitos de personalidade, além de violar – ainda – as normas juslaborais, em especial os arts. 482 e 483 da Consolidação⁸².

⁸¹ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 15. Grifos do original.

⁸² No mesmo sentido, Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 38.

4.3.1 Conflito e caracterização do assédio moral

Dentro de uma organização as relações interpessoais são dinâmicas, sendo o cotidiano marcado por conflitos, atritos, ausência de entendimento entre as partes envolvidas⁸³.

No cotidiano trabalhista são comuns discussões envolvendo chefes e subalternos ou colegas de mesma posição hierárquica. Contudo, no contexto organizacional, os conflitos entre os indivíduos – desde que inexistente a violência – são considerados normais.

Cumprido esclarecer que nem toda situação conflituosa pode ser classificada como assédio moral.

O relacionamento conflituoso no qual inexistente perversidade entre os indivíduos é *a priori* construtivo, posto que realça a comunicação igualitária entre as partes, possibilitando que todos possam ser ouvidos, que as palavras sejam ditas.

De notar que um conflito aberto pode apresentar instantes de discussões ou consenso entre os indivíduos envolvidos, todavia, tem início, meio e fim, sem a perpetuação da violência e perseguição.

Conforme escólio de André Luiz Souza Aguiar, o conflito pode ser visto como forma de “renovação e reorganização do dinamismo organizacional”⁸⁴.

O problema se instala na medida em que o conflito não é solucionado e se prolonga por tempo indeterminado. Nesses casos, os conflitos adquirem um caráter de diversidade entre as partes, com resíduos de violência e agressão psicológica.

Heinz Leymann afirma que a base do assédio moral no ambiente de trabalho é um conflito mal solucionado.

Entretanto, nem todas as situações conflituosas degeneram em terror psicológico. Segundo Marie-France Hirigoyen, para que isso ocorra é necessário

⁸³ André Luiz Souza Aguiar, **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**, p. 26.

⁸⁴ André Luiz Souza Aguiar, *op. cit.*, p. 26.

“a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso”⁸⁵.

No assédio moral, diferentemente do que ocorre num conflito aberto, o sujeito perverso age sem dar chances à vítima de se defender. Todas as suas atitudes são voltadas para a eliminação da vítima do ambiente de trabalho.

Não obstante o conflito costuma ser analisado pelos seus aspectos negativos, apresenta-se correta a afirmativa do sociólogo italiano Domenico de Masi no sentido de que o conflito (bem administrado) impulsiona e torna evidente as adversidades, proporcionando oportunidade para que todos se manifestem, favorecendo assim a criatividade e a mudança em sentido positivo⁸⁶.

Todavia, a prática de relações obscuras, ambíguas, é campo fértil para o desenvolvimento do assédio moral.

4.3.2 Assédio moral e cultura organizacional

O assédio moral no contexto da cultura organizacional brasileira acumula dois aspectos elementares à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa⁸⁷.

O abuso de poder no ambiente de trabalho – ou o desrespeito à pessoa do trabalhador – decorre, na maior parte dos casos, da hierarquização da organização empresarial (relação entre o subordinado e aquele que detém poderes de mando e gestão).

Em relação ao abuso de poder, este pode ser facilmente desmascarado, ao contrário do que ocorre com a manipulação perversa, a qual se aloja no ambiente laboral de maneira gradativa e insidiosa, podendo provocar maiores danos à vítima.

⁸⁵ Marie-France Hirigoyen, **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**, p. 102-103.

⁸⁶ Domenico de Masi, **O ócio criativo**.

⁸⁷ Nesse sentido, Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 35; Maria Aparecida Alkmin, *op. cit.*, p. 37.

Em geral, o assédio moral surge e se desenvolve de um conflito mal solucionado, instalando-se de maneira quase que imperceptível. Segundo Maria Aparecida Alkimin, apresenta-se por “erros e abuso na administração de pessoal ou nas relações interpessoais”⁸⁸.

No que tange à manipulação perversa, assinala Márcia Novaes Guedes, que a vítima – a princípio – encara o fato como uma mera brincadeira, porém, é justamente pela repetição das humilhações e situações vexatórias que uma pessoa é exposta que “a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escala destrutiva”⁸⁹.

A partir do momento em que a vítima percebe o que está ocorrendo e procura reagir a tal situação, as agressões se tornam públicas, declaradas, iniciando-se a fase de destruição moral da vítima.

O nascimento e desenvolvimento do assédio moral nas organizações empresariais é fruto da total falta de habilidade dos administradores em lidar com os conflitos advindos das relações de trabalho. Isto quando o terror psicológico não é utilizado como mecanismo para coagir os trabalhadores a aumentarem a produção.

4.4 CLASSIFICAÇÃO

Em relação às espécies de assédio moral, o fenômeno ora objeto de estudo classifica-se em: vertical descendente (praticado pelo próprio empregador ou um de seus superiores hierárquicos), horizontal simples e coletivo (praticado por um ou mais colegas de serviço, respectivamente) e vertical ascendente (praticado por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico)⁹⁰, conforme se passa a analisar.

⁸⁸ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 38.

⁸⁹ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 35.

⁹⁰ Adotamos no presente estudo a classificação proposta por Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 61. Outros autores, *v.g.*, Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 36-37, classifica o fenômeno por *mobbing* vertical e estratégico (vertical descendente), *mobbing* horizontal e *mobbing* ascendente (vertical ascendente).

4.4.1 Assédio moral vertical descendente

Trata-se do tipo mais freqüente de assédio moral. Corresponde àquele proveniente do comando hierárquico, ou seja, constata-se o assédio moral quando praticado pelo próprio empregador ou algum de seus superiores hierárquicos (diretor, gerente, chefe de setor, supervisor).

Pode-se afirmar que esta espécie de assédio moral é a mais trivial em razão da própria organização do trabalho, pautada sob forte influência da competitividade e maior obtenção de lucros com menor custo.

É notório que o trabalhador se encontra em condição de inferioridade em relação ao empregador – em especial por força da subordinação jurídica decorrente do contrato individual de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento conceitua subordinação jurídica como uma situação na qual se encontra o trabalhador “decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”⁹¹.

Todavia, deve-se ressaltar que esta subordinação não dá ao empregador o direito de desrespeitar e maltratar o trabalhador, utilizando-o como mero instrumento para alcançar determinados objetivos.

Não são raras as situações em que o empregador (ou um superior hierárquico) esconde-se atrás do poder diretivo, para assim, praticar o terror psicológico, ferindo a dignidade do trabalhador.

Referido expediente tem sido utilizado em muitas organizações empresariais como meio de reduzir custos, substituindo o empregado por um profissional mais jovem e – por corolário – pagando salários mais baixos.

A prática do assédio moral, quando realizado pelo próprio empregador ou por um superior hierárquico, tem por finalidade – em regra – eliminar o trabalhador da organização empresarial, forçando uma situação na qual o empregado se demita e/ou abandone o ambiente de trabalho.

⁹¹ Amauri Mascaro Nascimento, *op. cit.*, p. 603.

Tal prática pode ocorrer por diversos motivos. Veja-se, por exemplo, um empregado que represente de alguma forma ameaça ao seu superior por ser uma pessoa muito competente e cumpridora de suas obrigações contratuais.

Também, pode-se falar em relação ao trabalhador que tem dificuldades de adaptação na organização empresarial, ou que tenha sido acometido por alguma doença, entre outras hipóteses.

Márcia Novaes Guedes afirma que o superior hierárquico pratica o assédio moral quando “sente-se ameaçado de perder o seu poder e o *status* privilegiado de que goza dentro da empresa”, em face de uma ameaça real ou potencial que o trabalhador representa⁹².

Assim, pode-se dizer que as formas e motivações da manifestação do abuso de poder são variadas, podendo estar relacionadas, *verbi gratia*, a motivos políticos, antipatia pessoal, ameaça à imagem social.

Importa frisar que a prática do assédio moral – por parte do empregador ou superior hierárquico – acarreta no descumprimento de obrigação contratual (e geral) por parte do empregador no que diz respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, devendo tal conduta ser evitada no ambiente de trabalho.

Até porque, caso o empregador não cumpra com suas obrigações contratuais, o trabalhador pode se valer da proteção juslaboral prevista no art. 483, CLT, buscando a rescisão indireta do contrato de trabalho, respondendo o empregador por danos morais em relação ao empregado assediado por qualquer um de seus prepostos.

4.4.2 Assédio moral horizontal

No assédio moral horizontal, a prática perversa é desencadeada pelos próprios colegas de serviço, com idêntico grau de hierarquia, manifestando-se por meio de brincadeiras maliciosas, gracejos, piadas, gestos obscenos, menosprezo entre outros.

⁹² Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 36. Grifos do original.

O assédio moral nesta hipótese decorre, em geral, de conflitos interpessoais, tais como: atributos pessoais ou profissionais, capacidade ou dificuldade de relacionamento, ausência de cooperação, preferência pessoal do chefe gozada pela vítima, racismo, xenofobia, razões políticas ou religiosas, entre outras, que causam dificuldades no relacionamento profissional.

Outro fator que colabora para a prática da ação discriminatória pelos próprios colegas de trabalho diz respeito à própria competitividade.

O perverso, visando manter-se no cargo ou disputar uma promoção, inicia a ação discriminatória, interferindo assim de forma prejudicial no bom relacionamento que deve reinar entre os empregados no ambiente de trabalho.

Novamente, a prática do assédio moral viola os direitos de personalidade e dignidade da vítima, fazendo desaparecer da organização empresarial o espaço de sociabilidade, solidariedade e companheirismo⁹³.

De notar que nesta hipótese a vítima poderá ser agredida psicologicamente de maneira individual ou coletiva, uma vez que – em geral – a coletividade (grupo de trabalhadores) tem tendência a se posicionar favoravelmente do lado do agressor, responsabilizando a vítima pela violência sofrida.

4.4.3 Assédio moral vertical ascendente

Hipótese não tão comum como as anteriores, porém, com o mesmo grau de periculosidade. Trata-se do assédio moral que parte de um ou de vários empregados contra o superior hierárquico.

Essa espécie de terror psicológico pode vir a ser praticada em relação ao superior que extrapola os poderes de mando e gestão, adotando posturas autoritárias e arrogantes.

Pode-se, também, verificar tal espécie de assédio moral, quando por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter o controle sobre os empregados, sendo pressionado ou tendo suas ordens

⁹³ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 64.

descumpridas ou desvirtuadas, resultando no fortalecimento dos agentes perversos para se livrarem do superior hierárquico indesejado.

Outra hipótese seria a promoção de um colega de serviço sem a consulta dos demais, ou ainda, quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados acreditam que o promovido não possui capacidade para desempenhar.

Referidas situações agravam-se ainda mais quando inexistente comunicação interna entre os superiores e os subordinados.

Em que pesem os poucos casos de assédio moral ascendente, os efeitos nocivos à saúde da vítima são tão intensos quanto nos demais casos analisados, devendo da mesma forma tal prática ser banida de nossas organizações empresariais.

4.5 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Face à ausência de legislação específica acerca do assédio moral sob o prisma do Direito do Trabalho, faz-se necessário identificar os elementos que caracterizam o referido fenômeno, tomando-se por base o conceito anteriormente formulado.

Assim, são elementos que caracterizam o assédio moral: sujeito ativo (perverso), sujeito passivo (vítima); a conduta; reiteração e sistematização; consciência do agente (sujeito ativo).

4.5.1 Sujeitos

A conduta perversa que imputa dor e sofrimento psíquico à vítima, destruindo sua auto-estima, ferindo sua dignidade e personalidade, pode partir tanto do empregador ou superior hierárquico a este subordinado (assédio moral vertical descendente), como de algum colega de trabalho (assédio moral horizontal) ou até mesmo de um subordinado contra um superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente).

Na maioria das vezes, a vítima do terror psicológico é o empregado (individualmente considerado ou uma coletividade), subordinado ao agressor.

Porém, a vítima poderá ser o superior hierárquico nos casos em que o assédio moral é praticado por um ou vários de seus subordinados.

Conforme leciona Maria Aparecida Alkimin, a pessoa que não participa ativamente do ambiente de trabalho não poderá – em tese – ser vítima do assédio moral, uma vez que “em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, a vítima tem que integrar a organização do trabalho de forma permanente e sistemática”⁹⁴.

Venia permissa, ousa-se discordar do entendimento acima mencionado, posto que a continuidade da prestação laboral pode se verificar de diversas maneiras.

Veja-se, por exemplo, a hipótese de um empregado que exerça as funções de supervisor, laborando assim em várias filiais da empresa, tendo como atividade a fiscalização dos serviços que deve ocorrer duas vezes por semana em cada filial. Neste caso, o supervisor poderá ser vítima de assédio moral sempre que compareça a uma determinada filial, uma vez que presentes a reiteração e sistematização da conduta perversa por parte dos agressores em relação à vítima.

Assim, afigura-se possível – ao menos em tese – a prática e caracterização da agressão moral, mesmo nos casos em que não haja a prestação laboral em um único local de trabalho.

Tecidas estas breves considerações, passa-se, então, à análise dos sujeitos do assédio moral.

4.5.1.1 O agressor

O agressor, sujeito ativo do terror psicológico, é classificado pela vitimologia como um sujeito perverso.

⁹⁴ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 42.

Marie-France Hirigoyen ressalva que “toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender”, sendo natural o desejo de vingança nas ocasiões em que nos sentimos prejudicados. Entretanto, nos tornamos diferentes do sujeito perverso na medida em que tais sentimentos – em nós – são apenas reações momentâneas, ocasionais, em geral seguidas de remorso e arrependimento⁹⁵.

A *contrario sensu*, em relação ao sujeito perverso, referidos comportamentos constituem verdadeiras regras de conduta, valendo-se da perversidade como estratégia para utilização e posterior destruição de seu semelhante, sem o menor resquício de culpabilidade.

O perfil do agressor é desequilibrado, ele subjuga a vítima por meio da relação laboral, desestabilizando-o emocionalmente no ambiente de trabalho, com conseqüências que extrapolam o local da própria prestação de serviços, atuando de injusto por pura opção.

Marie-France Hirigoyen assevera que os grandes agressores são pessoas narcisistas e – por corolário – vazias, as quais se nutrem da energia vital do outro. O agressor narcisista necessita dos outros para viver. Trata-se de uma pessoa impotente frente à solidão, razão pela qual se prende à outra como legítima sanguessuga⁹⁶.

A inveja é o que impulsiona o narcisista.

Nutre incomensurável inveja por aqueles que aparentam possuir qualidades que lhe são ausentes. O fim a que se destina é roubar a vida de suas vítimas.

É um sujeito que possui um grandioso senso da própria importância, consumido por suas fantasias de sucesso ilimitado e poder, acreditando ser especial, único.

Como narcisista, é um crítico feroz, sentindo prazer em criticar apenas para prejudicar os outros.

⁹⁵ Marie-France Hirigoyen, **Assédio moral**, p. 139.

⁹⁶ Marie-France Hirigoyen, **Assédio moral**, p. 139-151.

São seres irresponsáveis, motivo pelo qual se escondem atribuindo seus erros e limitações aos outros.

O narcisista sente-se constantemente ameaçado, imputando aos outros maldade inexistente, fruto de suas fantasias.

Interessante notar que “o ódio projetado em um alvo tornado presa, basta para apaziguar as tensões internas, o que permite ao perverso mostrar-se uma companhia agradável em outros ambientes”, fato este que é capaz de levar a própria negação – por parte das pessoas que tomam conhecimento dos métodos maldosos de atuação do agressor, que “até então não havia mostrado mais que sua face positiva”⁹⁷.

Em razão de tal comportamento por parte do agressor narcisista, muitas vezes as vítimas parecem não merecer créditos quando tentam retratar a outra face do perverso.

Hery Walter relata algumas características típicas do agressor, assim resumidas: (a) havendo duas opções de comportamento, preferem sempre a mais agressiva; (b) numa situação de conflito, dedicam-se para que o conflito progrida e se intensifique; (c) tem ciência e aprovam as conseqüências prejudiciais do abuso moral que agride a vítima, repetindo com freqüência que a culpa é da própria vítima; (d) conhecem e aprovam passivamente os efeitos negativos da agressão moral, defendendo-se com expressões do tipo “O que devo fazer?” “Não agi por maldade, alguém sempre perde”; (e) não demonstram qualquer sentimento de culpa, não sentem remorso pelos atos praticados; (f) imputam aos outros a culpa que é sua e tem a certeza de somente ter reagido a uma provocação; (g) acredita não ter culpa, pelo contrário, imagina estar fazendo alguma coisa boa; (h) imputam aos outros a culpa que é sua e crê ter apenas reagido a uma provocação⁹⁸.

Pode-se afirmar que o assédio moral tem como principal agente causador o empregador. Tal fato se dá porque é o empregador que detém o denominado poder de direção.

⁹⁷ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 58.

⁹⁸ *Apud* Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 58.

Referido poder, segundo magistério de Mauricio Godinho Delgado, corresponde a um

conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço 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 serviços⁹⁹.

No hodierno modelo de organização do trabalho não mais subsiste a centralização do poder de direção na figura do empregador, tendo se tornado comum nas organizações empresariais a delegação do poder de direção a empregado de confiança (superior hierárquico), competindo a estes o exercício de poder e mando em nome do empregador.

Decorrência direta da subordinação jurídica a que está submetido o empregado (por força do contrato empregatício), este tem a obrigação de cumprir suas tarefas com zelo, diligência e boa-fé, submetendo-se assim ao poder de direção, devendo obedecer às ordens que lhe são destinadas pelo empregador diretamente ou por aqueles que exercem poderes delegados (superiores hierárquicos).

Não obstante a subordinação jurídica do empregado perante o empregador, essa condição não permite que este trate o trabalhador de modo desrespeitoso, humilhante, degradante, violando assim sua dignidade e condição de ser humano.

De notar que todas as ocorrências dentro do ambiente de trabalho que não se compatibilizem com condições dignas de trabalho estão em desacordo com a dignidade da pessoa humana do trabalhador e, por conseguinte, devem ser reprimidas.

Ocorre que, escondidos sob a plumagem do exercício do poder de direção, o agressor – buscando atingir uma organização empresarial extremamente produtiva e lucrativa – acaba por incorrer no abuso de poder, assumindo posições utilitaristas e manipuladoras por meio da gestão sob pressão¹⁰⁰.

⁹⁹ Mauricio Godinho Delgado, **Curso de direito do trabalho**, p. 633.

¹⁰⁰ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 43.

O agressor (no caso o empregador ou superior hierárquico) sente-se poderoso, valendo-se da posição de domínio em relação ao empregado (em virtude da subordinação jurídica), agindo com autoritarismo – via de regra por insegurança ou medo de perder a posição de domínio na qual se encontra, em resumo medo de perder o “poder” – acarretando instabilidade no ambiente de trabalho¹⁰¹.

A partir do momento em que o ambiente de trabalho é contaminado pela insegurança, medo e autoritarismo, o mesmo se torna instável, desestabilizado, afetando a saúde mental e física do empregado e, por consequência, prejudicando a produtividade em razão da queda do rendimento do empregado.

O agressor se utiliza da prática de manobras perversas, com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que represente de alguma forma ameaça para si ou para a própria organização empresarial, massacrando o trabalhador com opressão incomensurável por meio do assédio moral.

Seu objetivo é conquistado quando consegue excluir da organização do trabalho a vítima que não suporta a agressão psicológica ou, em alguns casos, mesmo não tendo pedido demissão do emprego, é acometido de alguma doença (decorrente da violência psíquica a que foi submetido), tornando-se improdutivo e descartável ao ambiente da organização empresarial.

Márcia Novaes Guedes elabora uma classificação dos tipos de agressor, abaixo resumidas:

O instigador, considerado o perverso clássico do assédio moral, aquele que aterroriza de propósito a vítima, divertindo-se com o fato de sempre planejar novos ataques para estressar e desestabilizar a vítima.

O agressor casual é aquele que nasce a partir de um conflito sem sentido, produto do estresse, cansaço, do nervosismo normal no ambiente de trabalho, entretanto, o vencedor decide por prosseguir o conflito, aniquilando o adversário

¹⁰¹ Norberto Bobbio, **Dicionário de política**, p. 933, que “*Se entendermos em sentido especificamente social, ou seja, na sua relação com a vida do homem em sociedade, o Poder torna-se mais preciso, e seu espaço conceptual pode ir desde a capacidade geral de agir, até à capacidade do homem em determinar o comportamento do homem: Poder do homem sobre o homem*”.

que se torna sua vítima; o agressor casual acredita em sua inocência, uma vez que não teria sido ele o criador do conflito, tornando assim suas atitudes imprevisíveis.

O colérico é aquela pessoa intolerante que alivia todo seu mau humor de maneira descontrolada diante dos colegas; é o tipo de agressor que abusa moralmente das pessoas porque não consegue controlar sua raiva, bem como é incapaz de enfrentar sozinho seus problemas.

Ainda, temos o megalômano, tipo de agressor que tem uma idéia equivocada de si próprio; pensa ser singular e poderoso (delírio de grandeza).

Temos, também, o agressor frustrado, aquele que encara as frustrações da vida com uma dose excessiva de inveja e ciúmes em relação aos outros, considerando todos como inimigos pelo fato de não terem os mesmos problemas que ele; costuma se questionar por que motivo os outros são felizes e ele não.

O crítico corresponde àquela pessoa que critica em excesso, porém, não apresenta nenhuma solução; em verdade chega até mesmo a rejeitar as soluções propostas por outras pessoas, uma vez que pouco se importa em resolver o problema, está interessado apenas em criticar.

O agressor sádico é aquele que sente satisfação em ofender e ferir moralmente o outro; o terror psicológico praticado contra a vítima é um estímulo para prosseguir com suas ações perversas.

O "puxa-saco" é aquele que se demonstra impiedoso frente a seus pares, todavia, age como um escravo perante seus superiores.

O tirano é aquele que pratica condutas perversas pelo simples prazer em humilhar e dominar a vítima; utiliza-se de meios cruéis; em geral este tipo de agressor é uma pessoa insegura que para não trazer à baila sua fraqueza distancia-se dos demais pelo autoritarismo.

O aterrorizado é o agressor que se caracteriza pela defesa do "seu espaço" contra todos os adversários (sejam estes reais ou fictícios); costuma agredir sem piedade no intuito de ninguém invadir seu "território".

O invejoso é o tipo de perverso que não admite o fato de alguém ser melhor do que ele; é propenso a destruir a pessoa que acredita ser superior.

O agressor do tipo carreirista é uma espécie muito conhecida nas organizações de trabalho; é o agressor que se utiliza de qualquer meio para alcançar seus objetivos; preocupa-se apenas com sua ascensão profissional.

Temos, por fim, o agressor pusilânime, trata-se do covarde, medroso; mesmo quando parte para a agressão moral, atua de forma desleal; costuma agir de maneira traiçoeira, tecendo comentários pelas costas da vítima, sabotando, destruindo os trabalhos da vítima sorrateiramente¹⁰².

De ressaltar, por fim, que o exercício do poder de direção não é elemento essencial à caracterização da prática do assédio moral, pois, a ação perversa pode ser praticada por colega de serviço (assédio moral horizontal) ou pelo empregado subordinado em relação ao seu superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente).

4.5.1.2 A vítima

A vítima, sujeito passivo do assédio moral, é o empregado que sofre reiteradas e sistemáticas agressões morais, que têm por objetivo isolá-lo e excluí-lo da organização de trabalho.

A exposição da vítima a tais ações perversas compromete sua própria identidade, sua dignidade pessoal e profissional, produzindo reflexos negativos no seu desempenho dentro da organização empresarial e, principalmente, acarretando danos pessoais à sua saúde (física e mental), culminando, assim, na incapacidade para o exercício profissional e o conseqüente afastamento das atividades laborativas, podendo até mesmo levar à depressão e ao suicídio.

Inversamente ao que se costuma pensar, os estudiosos salientam que a vítima do assédio moral não é o empregado desleixado, preguiçoso. Pelo

¹⁰² Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 59-62. Vale ressaltar uma interessante e divertida classificação elaborada pelas vítimas de assédio moral, exposta por Margarida Maria Silveira Barreto, **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**, p. 215-216.

contrário, costuma ser alvo do terror psicológico aquele empregado com grande senso de responsabilidade, que se dedica ao trabalho, que se demonstra criativo e competente, em resumo, pessoas que possuem inestimáveis qualidades profissionais e morais.

E são justamente essas qualidades profissionais e morais que podem despertar a inveja e rivalidade, seja por parte do superior hierárquico (por medo de perder o poder de que desfruta), seja por parte dos demais colegas de serviço (os quais também se sentem ameaçados pelas qualidades da vítima).

Uma vez desencadeado o processo de psicoterror, a vítima é confundida pela trama perversa do assediador, tendo sua auto-estima reduzida, começa a desconfiar de si e a se culpar pela situação. O desgaste emocional faz com que a vítima adote comportamentos induzidos pelo perverso. Não obstante a inocência da vítima, as testemunhas do terror psicológico, seduzidas e fascinadas pelo perverso, desconfiam dela.

Como aduz Márcia Novaes Guedes, “o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão”¹⁰³.

Questionada acerca da existência de um perfil psicológico que predestinaria uma pessoa à condição de vítima, Marie-France Hirigoyen afirmou que qualquer um pode ser vítima de agressão moral, entretanto, há indubitavelmente alguns “contextos profissionais nos quais o assédio moral transita mais livremente”, existindo assim situações nas quais as pessoas correm maior risco de se tornarem vítimas¹⁰⁴.

Segue-se abaixo um resumo dos “tipos ideais de vítima”, extraído a partir da classificação elaborada por Márcia Novaes Guedes:

O distraído, o tipo de pessoa que não percebe as mudanças ao seu redor, não tendo condições de avaliar correta e realisticamente a situação na qual se encontra.

¹⁰³ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 63.

¹⁰⁴ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 219.

O prisioneiro é a pessoa que não consegue encontrar saída para se livrar do terror psicológico, permanecendo aprisionado à situação.

O paranóico pode ser definido como aquele que crê e enxerga perigo em toda parte; trata-se, em geral, de pessoas inseguras.

O presunçoso é um tipo de pessoa que acreditar ser muito mais do que aquilo que realmente é; os colegas de trabalho se sentem – de certa forma – justificados a tramar contra este tipo de vítima.

Já o hipocondríaco é o tipo que se lamenta constantemente sobre o esforço que faz para realizar seu trabalho, até o ponto de provocar antipatia nos colegas de serviço, levando-o ao isolamento e posterior agressão psicológica.

O camarada é o tipo de pessoa que não possui problemas de relacionamento com os demais colegas de trabalho, chegando a gozar de um certo prestígio entre seus colegas de profissão, todavia, a sua popularidade pode despertar a inveja dos demais companheiros de trabalho, fazendo-o assim vítima do assédio moral.

O introvertido é a pessoa que possui grande dificuldade de relacionamento; referida dificuldade de comunicação pode ser mal interpretada pelos demais colegas de serviço – os quais vêem um comportamento arrogante – desencadeando o processo de agressão moral¹⁰⁵.

Cumprir notar que a vítima do assédio moral pode ser tanto o homem como a mulher, desde o empregado que ocupa o posto mais simples ao executivo que se encontra no posto mais elevado da escala hierárquica da organização empresarial.

4.5.2 CONDUITA DEGRADANTE

O assédio moral pode se desencadear a partir de qualquer conduta imprópria manifestada por meio de qualquer comportamento, palavra, ato, gesto, escrito, que seja capaz de atacar a personalidade e dignidade, ocasionando

¹⁰⁵ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 66-69.

prejuízos à saúde (psíquica e física) do empregado, gerando condições de trabalho humilhantes decorrentes da degradação do ambiente de trabalho.

Várias são as causas que desencadeiam a agressão moral, dentre as quais se podem destacar a ausência de comunicação e informação dentro da organização do trabalho, a corrida desenfreada pelo lucro, a inveja e ciúmes.

Para se admitir uma conduta como agressão moral esta deve ser capaz de degradar o ambiente de trabalho de forma a provocar prejuízos à saúde psíquica da vítima.

A conduta perversa deve ser capaz de danificar o meio ambiente de trabalho, contaminando a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado.

Deve ser uma conduta contrária à ética, aos bons costumes e a boa-fé que deve imperar em quaisquer relações sociais e jurídicas.

A prática do assédio moral – além de se configurar uma conduta contrária à Moral – é também uma conduta anti-social, tendo em vista violar “o dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade de outrem”, equiparando-se ao ato ilícito, uma vez que gera dano de ordem pessoal (saúde) e profissional¹⁰⁶.

4.5.2.1 Métodos utilizados para agredir a vítima

Já se analisou no presente estudo que a finalidade do assédio moral é a eliminação da vítima do ambiente de trabalho e, para alcançar referido objetivo, o perverso se utiliza de meios variados para atacar a vítima.

O médico alemão Heinz Leymann, com base em pesquisas e estudos, bem assim em sua própria experiência, elaborou uma lista composta de quarenta e cinco comportamentos utilizados pelo perverso para agredir as vítimas, denominado de “Leymann Inventory of Psychological Terrorism – LIPT”, das quais se destacam as seguintes:

¹⁰⁶ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 49.

Culpar a vítima por erros profissionais. O agressor procura impor insegurança profissional à vítima, atribuindo a esta todo e qualquer erro ocorrido na organização de trabalho, mesmo que o erro não tenha relação com suas atribuições.

Outro meio de agressão é a recusa na comunicação. O perverso limita a possibilidade de comunicação da vítima, passando a interrompê-la com frequência quando está falando; critica constantemente seus trabalhos com grosserias.

Tática também utilizada pelo agressor consiste em submeter a vítima a acusações maledicentes. O perverso passa a imputar à vítima acusações (sobre qualquer assunto) ou insinuações maldosas, em geral com referências jocosas a respeito de seus dotes físicos, capacidade intelectual, vida familiar, orientação sexual ou religiosa, muitas vezes disfarçadas de conselhos ou pura curiosidade.

O agressor também se vale de destruir a auto-estima da vítima. O perverso procura desqualificar moralmente a vítima, falando mal dela pelas costas, quedando-se em silêncio quando esta aparece em meio do grupo, atribuindo à vítima apelidos ridículos, zombando de seus modos de vestir, andar etc.

Outra maneira de agressão consiste no isolamento da vítima. O agressor busca isolar a vítima do ambiente de trabalho por meio da proibição de conversa entre a vítima e os demais companheiros de trabalho, valendo-se de transferências abusivas da vítima para um local isolado do grupo, assim como restringindo o acesso às informações gerais.

Constranger a vítima também configura um comportamento comum do perverso para agredir a vítima. O agressor atribui à vítima tarefas inúteis, vexatórias, degradantes, ou estabelece metas inatingíveis, forçando o empregado a permanecer trabalhando além das jornadas normais, para ao final ter o resultado de seu trabalho engavetado ou até mesmo jogado no lixo¹⁰⁷.

A conduta do perverso tem o objeto claro e definido de desqualificar e eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

¹⁰⁷ A relação completa encontra-se disponível no endereço eletrônico: <<http://www.leymann.se>>.

Entretanto, vale ressaltar que estas são apenas algumas das táticas utilizadas pelo agressor para a prática do assédio moral, podendo o mesmo se valer de diversos outros meios para alcançar seus maldosos fins¹⁰⁸.

Cumprido ressaltar, ainda, que nem sempre a presença de uma das condutas supra referidas caracteriza o processo de terror psicológico, posto ser o fenômeno objeto de estudo complexo, requerendo o preenchimento de diversas características, “constituindo-se em autêntico processo vitimizador”¹⁰⁹.

Todavia, é de grande relevância detectar a presença de alguma das condutas mencionadas no sentido de prevenir a prática do assédio moral, antes que cause danos à saúde da vítima.

4.5.3 Reiteração e sistematização da conduta

Conforme se extrai do conceito de assédio moral elaborado por Marie-France Hirigoyen, o referido fenômeno não se reduz apenas a insistência incomoda e perseguição em relação a alguém, mas necessariamente pela repetição ou sistematização desta conduta perversa, configurando a prática da agressão psicológica no meio ambiente de trabalho¹¹⁰.

No âmbito do Direito do Trabalho, a repetição/reiteração é também denominada de habitualidade, que pode ser definida como aquilo que ocorre por hábito, repetição, de maneira regular e permanente.

Heinz Leymann considera que para se falar em *mobbing*, a agressão deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e por um lapso temporal de, no mínimo, seis meses, isto porque – conforme o referido pesquisador – para o assédio moral gerar seqüelas e danos, necessariamente, precisa passar por algumas fases¹¹¹.

¹⁰⁸ Segundo Márcia Noves Guedes, *op. cit.*, p. 47, dois outros pesquisadores alemães, Carmen Korz e Dieter Zapt, acrescentaram mais 39 exemplos extraídos de entrevistas com vítimas de assédio moral, cujo resultado foi publicado no *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

¹⁰⁹ Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 39.

¹¹⁰ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 17.

¹¹¹ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 34.

Data venia, estabelecer em seis meses o lapso temporal necessário para a caracterização do assédio moral é um tempo por demais excessivo, uma vez que – como ressalva Marie-France Hirigoyen – “a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão”, sendo certo que determinadas “atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses”¹¹².

Deve-se investigar se a frequência ou reiteração (habitualidade) da conduta degradante é capaz de desestabilizar o meio ambiente de trabalho e provocar danos à vítima. Caso a resposta seja afirmativa, forçoso admitir estar caracterizado a prática do terror psicológico.

Este também parece ser o entendimento de Marie-France Hirigoyen, ao acentuar a importância da repetição da conduta degradante para caracterização do assédio moral, como abaixo se observa:

O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição. São atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores¹¹³.

Maria Aparecida Alkimin pondera que o assédio moral “corresponde a uma situação estressante para a vítima, e quanto mais intenso e duradouro esse episódio, mais grave e intensa a consequência sobre o organismo da vítima”¹¹⁴.

De tal arte, defende-se que o assédio moral pode se consumir em um período inferior a seis meses, desde que a habitualidade da agressão moral acarrete danos à saúde da vítima.

Logo, para que a conduta degradante se configure como terror psicológico, os atos, gestos, atitudes, palavras, comportamentos dirigidos contra a vítima e que tem por escopo desestabilizá-la e eliminá-la da organização empresarial, atingindo sua dignidade e direitos de personalidade, devem ser executados de maneira reiterada e sistemática, de forma habitual, mesmo que durante um período inferior a seis meses.

¹¹² Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 30.

¹¹³ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 30.

¹¹⁴ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 51-52. A autora observa, ainda, que há pessoas “mais sensíveis que podem desenvolver os sintomas do stress e depressão quando assediadas de forma reiterada em uma única semana”. Grifos do original.

4.5.4 Consciência do agente

Para que se configure o assédio moral, a conduta degradante deve ser consciente. Significa dizer que seus efeitos prejudiciais sobre a integridade psíquica e física da vítima e do meio ambiente de trabalho devem ser intencionais ou, ao menos, previsíveis.

Utilizando-se do Direito Penal, conforme leciona Julio Fabbrini Mirabete, pode-se definir previsibilidade como a possibilidade de “conhecer o perigo que a conduta descuidada do sujeito cria para os bens jurídicos alheios, e a possibilidade de prever o resultado conforme o conhecimento do agente”¹¹⁵.

Mesmo na hipótese em que o perverso pratica a agressão moral sem a consciência de seus efeitos ou sem a intenção de atingir a vítima em seu aspecto pessoal (integridade e intimidade), deve-se considerar a previsibilidade dos resultados prejudiciais.

O *homo medius* (aquele dotado de sensibilidade e discernimento normal) tem a possibilidade de prever ou antever o resultado de suas ações.

Ao tratar da questão da vontade do agente no que se refere à prática do ato ilícito, Washington de Barros Monteiro preleciona o seguinte:

Atos jurídicos ilícitos são atos que desencadeiam conseqüências jurídicas independentemente da vontade do agente, porque seus efeitos estão previamente descritos na lei. Pode acontecer até mesmo que deles não tenha conhecimento, pois tais efeitos ocorrerão como estabelecido na lei. Há atuação volitiva do agente, mas a produção dos efeitos não se dá de acordo com seu querer, e sim submissa ao que a lei predeterminou em relação àquela atuação, que não comporta interferência ou modificação por parte da pessoa¹¹⁶.

No mesmo sentido, Maria Helena Diniz, afirma que:

ato ilícito (CC, art. 186) é praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direito subjetivo individual. Causa dano a outrem, criando o dever de reparar tal prejuízo (CC, arts. 927 e 944) seja ele moral ou patrimonial (Súmula 37 do STJ). Logo, produz efeito

¹¹⁵ Julio Fabbrini Mirabete, **Manual de direito penal**, p. 147.

¹¹⁶ Washington de Barros Monteiro, **Curso de direito civil: parte geral**, p. 325.

jurídico, só que este não é desejado pelo agente, mas imposto pela lei¹¹⁷.

Portanto, para se considerar uma conduta antijurídica pouco importa se o agente agiu ou não intencionalmente.

Em verdade, basta que a conduta (ação ou omissão) seja contrária ao dever preexistente.

Valendo-se novamente da doutrina penal, conforme Celso Delmanto, pode-se dizer que age com culpa o sujeito que “não empregando a atenção e cuidado exigidos pelas circunstâncias, não previu o resultado de seu comportamento ou, mesmo o prevendo, levianamente pensou que ele não aconteceria”¹¹⁸.

Dessa forma, para o ordenamento jurídico pátrio, desde que a conduta degradante viole o Direito – *in casu*, civil ou trabalhista – nasce o dever de reparar o dano provocado, pouco importando para a responsabilização do agente se agiu com dolo ou culpa, se tinha consciência ou não do resultado danoso.

4.5.5 Situações que não configuram assédio moral

Após as considerações acerca dos elementos que configuram o terror psicológico, releva analisar alguns fatos, comportamentos ou condutas na organização do trabalho que não se confundem com o assédio moral.

Referida distinção se faz necessária para que seja possível adotar uma prática de prevenção eficaz, bem como para se evitar a banalização e o descrédito do fenômeno em estudo.

4.5.5.1 Estresse profissional

A moderna dinâmica da organização do trabalho – bem como o constante “fantasma” do desemprego – exige cada vez mais trabalhadores qualificados, polivalentes, com capacidade de adaptação às mudanças na organização.

¹¹⁷ Maria Helena Diniz, *op. cit.*, p. 546.

¹¹⁸ Celso Delmanto, **Código penal comentado**, p. 32.

Para cumprir as metas da empresa (aumento da produtividade com diminuição dos custos), os trabalhadores laboram sobre constante pressão, sendo-lhes atribuídas sempre mais tarefas urgentes a serem realizadas em um curto espaço de tempo.

Em contrapartida, as condições de trabalho tem se tornado cada vez mais ríspidas, mais duras, mais precárias. É neste cenário que o trabalhador pode se desgastar, surgindo assim o denominado estresse profissional.

Dentro do meio ambiente do trabalho, a gestão sob pressão normalmente acarreta o estresse profissional.

Entretanto, a gestão sob pressão por si só não é suficiente para configurar o assédio moral, não obstante possa levar o trabalhador ao esgotamento, ao estresse e até mesmo ao *burn out* (“depressão por esgotamento”).

A diferença reside em que na gestão sob pressão (estresse profissional), o objetivo almejado é o aumento da produtividade e dos lucros, inexistente assim a intencionalidade perversa.

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

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.** (TRT 3ª R., 1ª T., RO nº 01691-2005-107-03-00-8, Rel. Des. Manuel Cândido Rodrigues, DJMG 12-05-2006, p. 9). Grifos nossos.

Por outro lado, no assédio moral a finalidade buscada é a desestabilização e eliminação da vítima do ambiente de trabalho.

Idêntica é a lição de Manuel Luna ao afirmar que:

El mobbing va más allá. Si bien los sujetos que lo sufren también sufren una primera fase de estrés, propia de situaciones desbordantes y desproporcionadas, posteriormente el agresor va haciendo aparecer toda una serie de elementos de naturaleza malintencionada que marcan la diferencia entre ambos

*fenómenos. La víctima ya no está sufriendo una situación estresante propia en exclusiva de las condiciones de trabajo, cuyos efectos estarían en relación con un mayor o menor nivel de estrés, sino que la situación le excede en tanto en cuanto lo que se ve afectado es la dignidad personal y los sentimientos más profundos de la persona*¹¹⁹.

Todavía, cumpre notar que se a gestão sob pressão é praticada com a intenção de degradar o ambiente de trabalho a fim de eliminar o empregado, seja porque não apresenta a produtividade desejada, seja porque incomoda de alguma maneira, o estresse profissional pode servir de “via de acesso” para o assédio moral, passando-se de uma causa corriqueira da moderna organização do trabalho para uma típica agressão psicológica.

Neste particular, colacionamos o seguinte julgado, *in verbis*:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Caracteriza-se o assédio moral pela conduta excessiva e prejudicial do empregador ou seus propositos 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. (TRT 3ª R., 2ª T., RO nº 01737-2005-108-03-00-5, Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, DJMG 08-11-2006, p. 14).

Logo, uma vez comprovada que a gestão sob pressão se faz em detrimento e degradação do meio ambiente de trabalho, com o objetivo de desequilibrar psicologicamente os empregados, resta configurada a prática do terror psicológico.

4.5.5.2 Situações conflituosas

No cotidiano trabalhista são comuns discussões envolvendo chefes e subalternos ou colegas de mesma posição hierárquica.

¹¹⁹ *Apud* Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 18. Tradução livre: “O *mobbing* vai mais além. Se bem que os sujeitos que o sofrem também sofrem uma primeira fase de estresse, própria de situações desgastantes e desproporcionais, posteriormente o agressor deixa transparecer toda uma série de elementos de natureza mal-intencionada que marcam a diferença entre ambos os fenômenos. A vítima já não está sofrendo uma situação estressante própria e exclusiva das condições de trabalho, cujos efeitos estariam em relação com um maior ou menor nível de estresse, mas uma situação que excede em muito e afeta a dignidade pessoal e os sentimentos mais profundos da pessoa.”

Já se verificou que nem toda situação conflituosa pode ser caracterizada como assédio moral.

Os casos de conflito aberto podem apresentar instantes de discussões ou consenso entre os indivíduos envolvidos, contudo, apresentam também início, meio e fim, inexistindo a perpetuação da violência e perseguição.

No assédio moral, inversamente ao que acontece no conflito aberto, o agressor age sem dar possibilidades à vítima de se defender. Todas as suas condutas são direcionadas para a eliminação da vítima do ambiente de trabalho e não para a solução do conflito.

4.5.5.3 Más condições de trabalho

Não obstante as precárias condições de trabalho representem um fator relevante no que concerne ao surgimento do estresse profissional, não se pode afirmar – *a priori* – que se trata de assédio moral¹²⁰.

Como ressalva Marie-France Hirigoyen, em virtude da dificuldade de distinção entre assédio moral e más condições de trabalho “a noção de intencionalidade adquire toda a sua importância”¹²¹.

Para que se caracterizem as más condições de trabalho como assédio moral, necessário se faz analisar se o agente perverso agiu com objetivo de desqualificar e eliminar a vítima do ambiente de trabalho, comparando a situação da vítima com os demais empregados.

Colaciona-se, a título ilustrativo, o julgado abaixo:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. **Esse comportamento não se confunde** com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo **com más condições de trabalho**, pois o assédio moral

¹²⁰ A título ilustrativo citamos locais com espaço exíguo, má iluminação, má ventilação, calor acima dos limites normais, móveis quebrados e sem ergonomia etc.

¹²¹ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 33.

pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio moral. (TRT 3ª R., 7ª T., RO nº 01179-2005-014-03-00-1, Rel. Des. Alice Monteiro de Barros, DJMG 23-02-2006, p. 11). Grifos nossos.

Portanto, ressalvada a hipótese em que o empregado seja submetido propositadamente a um local cujas condições de trabalho não sejam adequadas, com a clara intenção de desestabilizá-lo com o meio ambiente de trabalho, não se pode falar em terror psicológico.

Por fim, cumpre ressaltar que é de competência dos fiscais do trabalho a verificação das condições de trabalho dentro das organizações empresariais, conforme determina os arts. 154 *usque* 223, da CLT.

4.5.5.4 Agressão pontual

O assédio moral se caracteriza pela habitualidade, repetição das condutas degradantes e humilhantes do perverso em relação à vítima.

Logo, na hipótese de uma agressão isolada, embora não perca o caráter de ato de violência, não é suficiente para caracterizar o assédio moral, salvo se precedida de outras pequenas agressões.

Esse tem sido o entendimento adotado por nossos Tribunais, como se denota dos julgados abaixo transcritos:

ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO. O **assédio moral** ensejador de dano **caracteriza-se pela repetição de condutas** tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, não se configurando através de um único e isolado ato do empregador dentro da empresa, ainda que desagradável. (TRT 3ª R., 2ª T., RO nº 01049-2006-089-03-00-2, Rel. Des. Convocado Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, DJMG 23-02-2007, p. 18). Grifos nossos.

DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - Tem-se por assédio moral, no âmbito do contrato de trabalho, a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes **caracterizadas pela repetição de um**

comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. Se assim se delimita essa figura jurídica, tem-se, por outro turno, que não se verifica a hipótese acima conceituada se a conduta tida como atentatória à dignidade do trabalhador, não se repete ou reitera no tempo. **Um único e isolado episódio desagradável no interior da empresa, por isso, não obstante o inconveniente ou desconforto que este possa acarretar, não é suficiente para caracterizá-lo.** (TRT 3ª R., 2ª T., RO nº 01645-2005-012-03-00-6, Rel. Des. Emerson José Alves Lage, DJMG 20-10-2006, p. 7). Grifos nossos.

Pode-se dizer, portanto, que a agressão pontual e esporádica não caracteriza o fenômeno do assédio moral em razão da ausência do requisito reiteração da conduta assediante, muito embora o “fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico”¹²².

Por outro lado, não devemos estabelecer um critério temporal rígido para se caracterizar a prática do assédio moral, mas sim analisar a situação em concreto para se investigar se estamos diante de uma agressão isolada ou, ao contrário, de uma prática de assédio moral.

Nesse sentido, importante as lições de Marie-France Hirigoyen, ao asseverar que:

uma agressão aparentemente solitária, mas particularmente humilhante, como é o caso de certas demissões desumanas (sala trancada, pertences pessoais em uma caixa no corredor, atitudes de evitação), possa ser considerada como assédio moral¹²³.

Isto porque em alguns casos a dispensa da vítima é precedida de pequenas e sutis agressões, todavia, sem que esta tenha tomado consciência das hostilidades que estava sofrendo.

Em tais casos, verifica-se a prática do terror psicológico, uma vez que caracterizada a conduta agressiva do agente perverso, cujo objetivo era desqualificar e eliminar a vítima da organização do trabalho.

¹²² Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 85.

¹²³ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 31.

4.5.5.5 Gestão por injúria

Gestão por injúria é “o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência”¹²⁴.

Tratam-se aqui de pessoas, em geral administradores, chefes de setor e superiores hierárquicos, que por deterem certo “poder hierárquico” dentro da organização do trabalho, tratam os empregados – e, não raro, também fornecedores e clientes – com total falta de respeito.

Diferencia-se essa conduta daquela do assédio moral, posto que nesta última os atos são praticados de maneira encoberta, às escuras, ao passo que na gestão por injúria, a perversidade e violência do agressor é notada por todos.

Importa frisar que, muito embora não configure a prática do assédio moral, referida conduta é inadmissível, posto que agride a dignidade do trabalhador, devendo assim ser reprimida e, uma vez constatada, deve ser indenizada, tendo em vista configurar dano moral.

Corroborando a assertiva acima, passamos a transcrever o seguinte julgado:

DANO MORAL. REPRIMENDAS HUMILHANTES. 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 preposto, caracteriza método de gestão por injúria, que também importa indenização por dano moral. O fato de o tratamento despótico ser dirigido a muitos empregados, e especialmente às mulheres ‘por serem mais dóceis’, 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). **O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual, e tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador.** A subordinação no contrato de trabalho não compreende a pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada e sob ressalvas, ao ‘jus variandi’. Comprovado que a reclamada submetia a empregada e suas colegas, de modo vertical e descendente, a reprimendas injuriosas e humilhantes, dirigindo-lhes palavrões e xingamentos, chamando-as

¹²⁴ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 28.

publicamente de 'incompetentes', 'idiotas', além de outros epítetos ofensivos, resta configurado grave atentado à dignidade da trabalhadora, ensejador da indenização por dano moral (art. 5º V e X, CF; 186 e 927 do NCC), cujo valor merece ser incrementado de modo a imprimir feição suasória e pedagógica à condenação, e levando em conta a capacidade econômica da empresa. (TRT 2ª R., 4ª T., RO nº 00920-2001-314-02-00, Ac. 20050636116, Rel. Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DOESP 23/09/2005). Grifos nossos.

Logo, independentemente da consciência ou não das atitudes brutais de alguns administradores e mesmo não restando configurada a prática do terror psicológico, uma vez caracterizado o dano em razão da violação à dignidade do trabalhador, deve haver a reparação por dano moral, inclusive como medida pedagógica com o intuito de extirpar tais práticas do meio ambiente de trabalho.

4.5.5.6 Imposições profissionais

A fim de se alcançar os objetivos econômicos pretendidos pela organização do trabalho, o empregador dirige e comanda a atividade desenvolvida pelo empregado.

O denominado poder de direção do empregador refere-se ao direito deste organizar, controlar e disciplinar a atividade laboral.

O exercício legítimo do poder de direção não pode ser confundido com a prática abominável do assédio moral, uma vez que as decisões legítimas referentes à organização do trabalho, como por exemplo, transferências e mudanças de função ou seção, desde que respeitem as disposições contratuais e não violem a dignidade do empregado e seus direitos de personalidade, são faculdades permitidas por lei ao empregador, para que este possa melhor gerir e organizar o empreendimento¹²⁵.

Trata-se do denominado *jus variandi*, que conforme a necessidade, oportunidade e conveniência, possibilita ao empregador realizar modificações estruturais nas condições de trabalho, desde que, como ressalvado

¹²⁵ *Verbi gratia*, transferência do empregado por necessidade de serviço (art. 469, CLT) e redução salarial, ressalvando-se a necessidade de intervenção sindical (art. 7º, VI, CF).

anteriormente, não impliquem em violação às cláusulas contratuais ou à dignidade do trabalhador e seus direitos de personalidade.

Nesse sentido é o teor do julgado abaixo colacionado:

ASSÉDIO MORAL - DANO - NÃO CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO INDEVIDA - O assédio moral no trabalho configura-se por meio de ameaças, amedrontamento, ironias, humilhações públicas e privadas, comportamentos vexatórios, sarcasmos, trocadilhos, etc, o que também pode ser constatado em atitudes de **abuso de direito do empregador ao exercer seu poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho**. Para a configuração da culpa ensejadora da reparação do dano, é necessária a presença de três requisitos: o ato apontado como lesivo, o efetivo dano, além do nexo causal entre o ato e o evento danoso. Evidenciado nos autos que a reclamada, ao proceder à **transferência do reclamante de um setor para outro, o fez dentro de seu poder diretivo, sem que com isso o reclamante tenha sido exposto à situação vexatória e/ou humilhante ou sofrido prejuízo moral, fica obstado o pagamento de indenização pleiteada a referido título**. (TRT 3ª R., 3ª T., RO nº 01269-2005-087-03-00-2, Rel. Des. Maria Cristina Diniz Caixeta, DJMG 02-11-2006, p. 10). Grifos nossos.

Segundo doutrina Amauri Mascaro Nascimento, o *jus variandi* corresponde ao “direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar por imposição e unilateralmente as condições de trabalho de seus empregados”¹²⁶.

De tal arte, utilizando o empregador do *jus variandi* sem qualquer tipo de abuso (finalidade persecutória ou discriminatória que podem caracterizar uma situação típica de terror psicológico), não há que se falar em assédio moral.

4.5.6 Distinção entre assédio sexual e assédio moral

As pessoas normalmente confundem os conceitos de assédio moral e assédio sexual, isto porque ambos os fenômenos guardam alguma relação, a começar pela própria denominação “assédio”¹²⁷.

Dessa forma, a distinção entre assédio moral e assédio sexual se mostra de extrema importância.

¹²⁶ Amauri Mascaro Nascimento, *op. cit.*, p. 706.

¹²⁷ Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 23.

Não obstante os fenômenos em apreço apresentem similitudes em determinados casos, eles se distinguem.

No que concerne ao assédio sexual, o agressor tem por objetivo dominar a vítima sexualmente, em geral por meio de chantagens, para obter favorecimento sexual.

Veja-se a respeito o julgado abaixo transcrito:

'MOBBING' OU ASSÉDIO MORAL. TIPIFICAÇÃO. REPERCUSSÕES. O 'mobbing' ou **assédio moral no trabalho**, que **não se confunde com assédio sexual**, é o 'terror psicológico' impingido ao trabalhador, 'ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho' (cf. Márcia Novaes Guedes, in 'Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho', Revista LTr, 67-2/162/165). Exterioriza-se por formas diversas, reiteradas, e 'pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar', 'um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho' (cf. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, in, 'O Assédio Moral no Direito do Trabalho', Revista da ABMCJ, n-o 2, p. 109). A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do trabalhador, ensejando a reparação moral e/ou material pertinente. (TRT 3ª R., 8ª T., RO nº 00936-2003-036-03-00-5, Rel. Des. Denise Alves Horta, DJMG 29-05-2004, p. 17). Grifos nossos.

De notar que – provavelmente por razões culturais – a mulher ainda figura preponderantemente como vítima do assédio sexual, muito embora haja casos esporádicos na jurisprudência de assédio sexual cujo agente seja uma pessoa do sexo feminino. Ainda, importa frisar que o assédio sexual pode ser caracterizado por pessoas do mesmo sexo¹²⁸.

Referido fenômeno foi objeto de normatização internacional, destacando-se a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a qual visa impedir a violência sexual no ambiente de trabalho, tratando amplamente sobre a discriminação em matéria de emprego¹²⁹.

O Brasil ratificou a Convenção Interamericana para Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Conforme relata Márcia Novaes Guedes, referida

¹²⁸ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 39; Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 24.

¹²⁹ Para análise pormenorizada acerca do tema, indicamos a leitura da obra "Assédio sexual nas relações de emprego", LTr, 2001, de autoria de Rodolfo Pamplona Filho, indicada na bibliografia.

“norma considera violência à mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, tanto na esfera pública como na privada”¹³⁰.

Isso explica a introdução em nosso sistema jurídico da Lei nº 10.224, de 18 de maio de 2001, a qual inseriu no diploma penal o art. 216-A, vazado nos seguintes termos:

Art. 216-A. Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.
Parágrafo único. (Vetado).

Conforme redação do artigo supracitado, temos três elementos básicos para a caracterização do assédio sexual.

O primeiro se refere ao constrangimento consciente e contrário ao ordenamento jurídico, tendo em vista que impõe à vítima uma atitude contrária à sua vontade.

O segundo elemento diz respeito à finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual.

O terceiro e último requisito trata do abuso de poder hierárquico.

Da leitura do referido artigo, pode-se afirmar que o legislador limitou o “assédio sexual aos envolvidos (agentes ativo e passivo) que guardem entre si uma relação hierárquica que envolva submissão no contexto laboral”¹³¹.

Em outras palavras, o delito apenas se consumará na hipótese da conduta partir de um superior hierárquico, não restando tipificado o assédio sexual entre empregados do mesmo nível, uma vez que o legislador demarcou o sujeito ativo do delito com as características de ser superior hierárquico ou possuir ascendência profissional.

De notar, todavia, que o fato do assédio sexual não ser tipificado penalmente se praticado por empregado que não detenha poder hierárquico

¹³⁰ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 40.

¹³¹ Jorge Luiz de Oliveira, *op. cit.*, p. 25.

sobre o outro, não exclui a responsabilidade trabalhista e civil do agente ativo, posto que o empregado que assim procede viola dever contratual, devendo o assediante ser despedido por justa causa, além de responder por dano moral em razão da agressão à dignidade da vítima¹³².

Logo, na hipótese de assédio sexual praticado por colegas de serviço de mesmo nível hierárquico, a ausência de enquadramento penal não exclui a aplicação das normas trabalhistas.

Já no que tange ao assédio moral, o objetivo do perverso é outro, qual seja: eliminar a vítima do ambiente de trabalho por intermédio do terror psicológico.

Interessa ressaltar que o assédio sexual pode servir de premissa para a prática do assédio moral, transformando-se em verdadeira vingança do agressor rejeitado¹³³.

Assim, pode-se dizer que o assédio moral é mais amplo, sendo até mesmo capaz de absorver o assédio sexual.

Cumprе ressaltar, como bem o faz Maria Aparecida Alkimin, que ambas as “modalidades de assédio – moral e sexual – se traduzem em comportamentos, atos, palavras, gestos ou escritos que tornam o meio ambiente de trabalho hostil, degradante e insuportável”, pois atingem a integridade psicofísica da vítima, além de agredir sua dignidade e seus direitos de personalidade¹³⁴.

4.6 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral acarreta conseqüências danosas a toda sociedade.

Prejudica a organização do trabalho, na medida em que atinge diretamente o trabalhador, seja no que se refere à questão pessoal, seja no que concerne à questão profissional.

¹³² No mesmo sentido, Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 59.

¹³³ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 41.

¹³⁴ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 58.

Da mesma forma, também prejudica o empregador em decorrência da diminuição da produtividade, alto índice de absenteísmo, além dos custos com indenizações.

Além disso, acarreta danos ao Estado, posto que este – em última análise – arca com o custeio do tratamento de saúde da vítima, bem como com o pagamento de benefícios previdenciários, tais como: seguro-desemprego ou aposentadorias precoces decorrentes do terror psicológico.

Como adverte Maria Aparecida Alkimin, o assédio moral

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 comum¹³⁵.

Não obstante inexista proteção jurídica específica para proteção contra a prática do assédio moral no âmbito do direito do trabalho, referida conduta viola dever jurídico imposto – em especial – pela própria Constituição da República, eis que afronta o dever geral de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador e seus direitos de personalidade.

De notar que a Constituição Federal proporciona meios para a proteção a referidos direitos como garantia individual e fundamental, responsabilizando o autor da agressão por dano moral.

Consoante disposição do o art. 5º, X, da Lei Maior, “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”.

Ademais, viola também as obrigações contratuais, infringindo, assim, o dever jurídico do ordenamento trabalhista, podendo resultar em dispensa por justa ao empregado assediante (art. 482, CLT) ou rescisão indireta por parte da vítima (art. 483, CLT).

¹³⁵ Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 83.

4.6.1 Conseqüências para o trabalhador

A conduta assediante gera graves conseqüências à vítima, uma vez que agride sua integridade psicofísica, atingindo diretamente sua auto-estima e produtividade, em razão da violação aos seus direitos de personalidade, além de degradar o meio ambiente de trabalho, tornando-o um lugar inóspito.

Cumprе ressaltar que, em alguns casos, a prática do assédio moral chega a produzir efeitos negativos na esfera patrimonial da vítima, decorrência direta do desemprego e conseqüente escassez de recursos para sua sobrevivência, bem como para custear o tratamento médico das seqüelas à saúde provocadas pela conduta assediante.

4.6.1.1 Efeitos fisiológicos e psíquicos

A gravidade dos danos experimentados pelas vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho estão muito mais relacionadas à intensidade e duração da agressão do que com as estruturas psíquicas.

Conforme Marie-France Hirigoyen, independentemente de ser a pessoa histérica, obsessiva ou mesmo fóbica, “o que vem à tona de imediato é um quadro traumático familiar a todos os traumatismos psíquicos”¹³⁶.

A vítima do assédio moral na organização do trabalho sofre os efeitos nocivos de tal conduta não apenas na sua saúde psíquica, mas também com relação à sua saúde física, uma vez que passa a conviver em um ambiente de trabalho extremamente hostil, tenso, degradado.

Márcia Novaes Guedes relata que os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo (provocando úlcera), aparelho respiratório (causando falta de ar e sensação de sufocamento), sobre as articulações (problemas de coluna), sobre o cérebro (depressão), sobre o coração (infarto do miocárdio) além de enfraquecerem do sistema imunológico¹³⁷.

¹³⁶ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 157.

¹³⁷ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 93-94. No mesmo sentido, Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 39; Maria Aparecida Alkimin, *op. cit.*, p. 85.

A psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto afirma que o assédio moral provoca enorme “tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada”, desarmonizando as emoções e causando prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, caracterizando-se como fator de grande risco à saúde nas denominadas organizações de trabalho¹³⁸.

Marie-France Hirigoyen relata as conseqüências do assédio moral em relação à saúde da vítima, assim resumidas: estresse e ansiedade, depressão e doenças psicossomáticas.

No que diz respeito ao estresse e a ansiedade, sendo o assédio moral recente e havendo possibilidades de reação ou de solução, os sintomas são, a princípio, similares com os do estresse (cansaço, nervosismo e enxaquecas).

Contudo, ao estresse decorrente do terror psicológico, soma-se o sentimento de impotência e humilhação.

Nesta fase, caso seja afastada de seu agressor, a vítima pode se recuperar de maneira rápida, sem maiores conseqüências em longo prazo.

Já nas hipóteses em que o assédio moral se prolonga por muito tempo, corre-se o risco de se estabelecer um estado depressivo, tendo como sintomas a apatia, tristeza e complexo de culpa. Neste estágio, deve-se ficar atento quanto à possibilidade de suicídio.

No que concerne ao desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos, estes são graves e velozes, por exemplo: emagrecimentos intensos ou rápido aumento de peso, distúrbios digestivos, vertigens e doenças de pele.

De notar que o desenvolvimento das doenças psicossomáticas até mesmo levar a morte¹³⁹.

Os sintomas de estresse, após vários meses da prática do assédio moral, transformam-se em um nítido distúrbio psíquico.

¹³⁸ Margarida Maria Silveira Barreto.

¹³⁹ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 159-182.

Diferentemente de todas as outras formas de sofrimento no ambiente de trabalho, o terror psicológico deixa seqüelas, podendo até mesmo provocar modificações duradouras de personalidade.

Assevera Marie-France Hirigoyen que a desvalorização permanece, “mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos”¹⁴⁰.

De tal arte, pode-se afirmar que o assédio moral constitui um traumatismo para a vítima.

Segundo a psicóloga Marie-France Hirigoyen o traumatismo, em psicanálise

inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa, a incapacidade na qual a pessoa se encontra de reagir de maneira adequada e os efeitos duradouros que este trauma provoca sobre o psiquismo¹⁴¹.

Ademais, os prejuízos experimentados pela vítima no ambiente de trabalho produzem reflexos na sua vida familiar, desenvolvendo crises existenciais e de relacionamento.

O trabalho não é apenas uma fonte de subsistência do ser humano, mas é também a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal.

É por meio do trabalho que o ser humano se identifica e se destaca no âmbito da família e da sociedade.

Ocorre que, na medida em que o trabalho se distancia de tais objetivos, desencadeia no homem sentimento de culpa e insatisfação no trabalho, queda da auto-estima, isolamento.

A vítima do assédio moral é tomada por uma crise existencial, o que desestabiliza seu convívio familiar e social.

¹⁴⁰ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 164.

¹⁴¹ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 165.

Há relatos de vítimas que, após experimentarem o sofrimento do psicoterror, afirmaram compreender os motivos que podem levar um ser humano a matar seu semelhante¹⁴².

Em outras situações, a vítima busca fugir da agressão psicológica com o consumo de bebida alcoólica ou outras substâncias entorpecentes.

Logo, a prática do assédio moral produz um ambiente de trabalho rude, hostil, tenso, propício a provocar danos na esfera profissional, pessoal e social da vítima, razão pela qual deve ser erradicada das organizações empresariais.

4.6.2 Conseqüências para a empresa

As repercussões nocivas do assédio moral não se restringem apenas ao trabalhador vítima do psicoterror, mas estendem-se também para as empresas, uma vez que estas respondem pelas conseqüências da agressão no meio ambiente de trabalho

Como observa Jorge Luiz de Oliveira da Silva, a “saúde’ da empresa também é atingida de forma a prejudicar o desenvolvimento dos negócios e a capacidade de trabalho de seus integrantes”¹⁴³.

Recaem sobre as empresas, como conseqüência diretas do assédio moral, o custo do tempo de trabalho desperdiçado (em razão de ausência por motivo de doença), substituições e despesas com processos judiciais, bem como o custo com aumento das medidas de segurança para evitar a prática de tal conduta degradante no meio ambiente de trabalho.

Além disso, indiretamente, a empresa arca com os custos decorrentes da diminuição da eficiência e produtividade, queda da qualidade do produto, corrosão da imagem e a conseqüente redução de clientes.

¹⁴² Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 94.

¹⁴³ Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 57.

A empresa deve buscar uma administração voltada não apenas para a satisfação de seus clientes, mas também interessada na proteção à saúde do trabalhador.

Um trabalhador satisfeito produz com mais qualidade e eficiência, ao passo que um trabalhador insatisfeito e desmotivado, em geral, tem um desempenho abaixo do esperado, o que reflete de forma negativa na organização empresarial na qual se encontra.

Assim, tem-se que a repercussão da prática do assédio moral no ambiente de trabalho ultrapassa os danos causados à vítima, chegando a afetar a própria organização empresarial (ou Administração Pública), acarretando graves prejuízos no tocante à produtividade, eficiência e finanças¹⁴⁴.

4.6.3 Conseqüências para o Estado

O assédio moral no ambiente de trabalho reflete suas conseqüências nefastas para além da pessoa da vítima, atingindo também a organização do trabalho a que presta serviços e, ainda, o próprio Estado, haja vista ser este quem acaba custeando o tratamento médico da vítima do psicoterror, assim como o responsável pelo pagamento do seguro-desemprego e, em alguns casos, de aposentadorias precoces.

No que se refere ao custeio direcionado às políticas de saúde, cumpre ressaltar que os custos ligados ao tratamento de doenças resultantes de agressões morais no ambiente de trabalho são muito expressivos¹⁴⁵.

Ainda, em relação à previdência social interessa notar que os períodos de afastamento e até mesmo aposentadorias precoces da vítima do assédio moral também são custeados pelo Estado, verbas estas que poderiam ser redirecionadas a outras prioridades caso houvesse uma política eficaz de prevenção do terror psicológico no ambiente de trabalho.

¹⁴⁴ Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 63.

¹⁴⁵ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 96, as doenças decorrentes do assédio moral na Inglaterra acarretam um prejuízo de 24 milhões de dólares ao ano. Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *op. cit.*, p. 68, informa que o psicoterror gera um prejuízo econômico de aproximadamente 20.000.000 de euros por ano em custos com a saúde e tempo de trabalho perdido.

Por fim, importa lembrar que a prática do assédio moral no seio da Administração Pública provoca ainda uma queda na prestação do próprio serviço público, afetando assim toda a coletividade.

De observar que a Emenda Constitucional nº 19/98, erigiu a eficácia à categoria de princípio constitucional da Administração Pública.

De tal forma que se pode afirmar ser a agressão moral no serviço público uma prática inconstitucional, posto que viola – além do princípio da dignidade da pessoa humana – princípios norteadores da Administração Pública previstos na Constituição Federal (art. 37).

4.7 ASSÉDIO MORAL E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Na medida em que as informações colhidas da área médica sobre os efeitos do assédio moral na pessoa são analisadas sob o prisma jurídico, constata-se que os direitos de personalidade são violados.

A relação assédio moral e direitos fundamentais é estreita. Márcia Novaes Guedes afirma que:

nessa espécie de violência temos, em certa medida, um modelo microscópico daquilo que sucede no totalitarismo, no extermínio em massa, no genocídio praticado contra povos e agrupamentos humanos e que, desgraçadamente, o século XX produziu com fartura¹⁴⁶.

Entretanto, os direitos fundamentais são absolutos, anteriores ao próprio Estado e ligados estruturalmente à natureza livre do homem.

As liberdades públicas ou direitos de primeira dimensão, representam os direitos humanos sob o ponto de vista da relação entre a pessoa e o Estado, da proteção do homem contra o arbítrio do Estado.

Nesse particular, destaca-se o direito à vida, à saúde (integridade física e psíquica), às partes do corpo, às liberdades de locomoção e de expressão, livre acesso à Justiça, à educação entre outros.

¹⁴⁶ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 97.

Os direitos da personalidade são os mesmos, porém considerados sob o prisma das relações entre particulares e entre estes e os entes privados.

Na prática do assédio moral, os métodos utilizados pelo agressor para aniquilar a vítima, violam os direitos de personalidade da vítima.

Conforme aduz Márcia Novaes Guedes, o corpo é agredido por via indireta, uma vez que, em razão dos efeitos dos ataques psicológicos “o corpo sofre, desencadeando doenças e, dependendo do grau de evolução da violência, conduzindo a vítima a atentar contra a própria vida”¹⁴⁷.

A Constituição Federal garante não apenas os direitos de personalidade (dentre eles o direito à intimidade e à privacidade), mas assegura também que ninguém será submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante.

No assédio moral a vítima é submetida a uma verdadeira tortura psicológica, atingindo o agressor a dignidade da vítima, destruindo-a moralmente.

O perverso sabe que o medo e a vergonha do desemprego paralisam a pessoa que trabalha numa relação subordinada e (...) a intenção do sujeito perverso, ao desencadear o processo de psicoterror na empresa, é o afastamento da vítima do mundo do trabalho, e quando isso acontece, rouba-se da vítima sua fonte de vida e de identificação social, ferindo-lhe um ‘direito da personalidade, que é o direito ao trabalho, direito de ganhar a subsistência com o trabalho’¹⁴⁸.

De notar que tanto o direito à privacidade, quanto o direito à intimidade são oponíveis *erga omnes*.

Em outras palavras, não obstante inexista norma expressa de proteção ao direito à intimidade e à privacidade do trabalhador, considerando-se ser parte integrante do grupo de direitos que compõem a personalidade (art. 5º, X, Constituição Federal), são oponíveis contra o empregador.

Portanto, referidos direitos devem ser respeitados sempre, sendo irrelevante o fato do titular se encontrar ou não no local de trabalho.

¹⁴⁷ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 98.

¹⁴⁸ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 100.

4.7.1 Assédio moral e dignidade da pessoa humana do trabalhador

O assédio moral consiste na prática de condutas, atos, gestos e palavras, que por sua repetição provocam danos à saúde da vítima, agredindo sua dignidade e integridade física e mental, ameaçando seu posto de trabalho, além de degradar o meio ambiente laboral.

Tem objetivo definido, qual seja: eliminar o trabalhador da organização empresarial.

A *dignitas*, conforme magistério de Eduardo Carlos Bianca Bittar, é um atributo que se confere ao indivíduo desde fora e desde de dentro. Segundo o autor a dignidade “tem a ver com o que se confere ao outro (experiência desde fora), bem como com o que se confere a si mesmo (experiência desde dentro)”¹⁴⁹.

Prossegue o autor afirmando que:

independente do conceito de dignidade própria que cada um possua (dignidade desde dentro), todo indivíduo é, germinalmente, dela merecedor, bem como agente qualificado para demandá-la do Estado e do outro (dignidade desde fora), pelo simples fato de ser pessoa, independente de condicionamentos sociais, políticos, éticos, raciais, etc.¹⁵⁰.

De ressaltar, também, a noção de dignidade como a qualidade daquilo que não tem preço e a sua atribuição ao ser humano, justamente porque não é instrumento, mas sim um fim em si mesmo, como procurou demonstrar Immanuel Kant.

Ainda, sobre dignidade, afirma Amauri Mascaro Nascimento:

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é uma questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais¹⁵¹.

De tudo o quanto exposto até o presente, não resta dúvidas de que a prática do assédio moral no ambiente de trabalho agride a dignidade do

¹⁴⁹ Eduardo Carlos Bianca Bittar, **A dignidade da pessoa humana: uma questão central para o momento pós-moderno**, p. 13.

¹⁵⁰ Eduardo Carlos Bianca Bittar, *op. cit.*, p. 13.

¹⁵¹ Amauri Mascaro Nascimento, *op. cit.*, p. 368.

trabalhador, violentando seus direitos de personalidade, provocando, não raro, danos de ordem psíquica e física na vítima do terror psicológico.

A dignidade da pessoa humana do trabalhador penetra sua esfera moral, sendo exaltada pela Carta Política, além de se concretizar como um dos fundamentos e principal bem protegido pela legislação¹⁵².

De tal arte, a agressão e violação do referido princípio e fundamento da própria República Federativa do Brasil, não pode passar *in albis*, devendo haver sempre a reparação pelo dano experimentado, o que em geral se traduz por conversão em indenização pecuniária.

Esclareça-se, no entanto, que nada impede que a sanção decorrente do dano moral sofrido se verifique também por meio de uma retratação ou desagravo público, como medida de compensação pela dor experimentada pela vítima do assédio moral no ambiente de trabalho.

4.7.2 Dano moral

Muito embora seja característica dos contratos de trabalho, o fato é que o aspecto comutativo não é suficiente para equilibrar tampouco limitar o poder de quem admite com o de quem se presta a executar uma atividade ou serviço.

É comum no ambiente de trabalho relatos de situações de perseguições, humilhações, ofensas, descaso, doenças, abusos e conflitos não solucionados, para controlar e constranger empregados.

Infelizmente, como observa André Luiz Souza Aguiar, a prática do terror psicológico tornou-se corriqueira no meio ambiente de trabalho, “sobressaindo-se como elemento da cultura organizacional brasileira, ainda vinculada ao mandonismo proveniente do período escravocrata”¹⁵³.

¹⁵² Regina Célia Pezzuto Rufino, *op. cit.*, p. 99.

¹⁵³ André Luiz Souza Aguiar, *op. cit.*, p. 81.

A Constituição Federal assegura ao empregado a indenização por danos morais decorrentes do desrespeito ao princípio da igualdade na relação de trabalho, podendo a vítima do assédio moral pleitear perante o Poder Judiciário indenização pelos sofrimentos e humilhações experimentados durante a execução do contrato de trabalho.

Ademais, a prática do assédio moral configura um ilícito trabalhista, dando direito a indenização extrapatrimonial, uma vez que atinge os interesses da personalidade, da liberdade e da dignidade da pessoa.

Conforme Rodolfo Pamplona Filho, dano moral é

aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (e seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente¹⁵⁴.

Dano moral, segundo doutrina de Yussef Said Cahali, corresponde a tudo aquilo que:

molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exhaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral¹⁵⁵.

O dano moral pode ser direto ou indireto.

Regina Célia Pezzuto Rufino afirma que o dano moral direto “se refere à lesão que visa à satisfação dos direitos da personalidade ou nos atributos da pessoa”, ao passo que o dano moral indireto “refere-se à lesão que provoca prejuízo a qualquer interesse imaterial” decorrente de uma lesão a determinado bem patrimonial da vítima¹⁵⁶.

¹⁵⁴ Rodolfo Pamplona Filho, **O dano moral na relação de emprego**, p. 52.

¹⁵⁵ Yussef Said Cahali, **Dano moral**, p. 20-21.

¹⁵⁶ Regina Célia Pezzuto Rufino, *op. cit.*, p. 99.

Assim, pode-se afirmar que o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, uma vez que qualquer que seja a conduta do agressor poderá gerar reflexos nos sentimentos morais do trabalhador.

Conforme leciona Alice Monteiro de Barros, a indenização por dano moral pode ser estabelecida levando-se em consideração “a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade e repercussão da ofensa, a intensidade do dolo ou da culpa, a situação econômica do ofensor e a extensão do prejuízo causado”¹⁵⁷.

Entretanto, alerta a autora que a compensação (indenização) pelos danos morais experimentados pela vítima “não poderá servir de pretexto para angariar vultuosas indenizações e, em consequência, transformar o instituto em ‘indústria’ da responsabilidade civil”¹⁵⁸.

Márcia Novaes Guedes afirma que a prática do terror psicológico é vedada pela legislação trabalhista, bem como outras formas de violência contra o trabalhador e sua dignidade, sustentando que “o comportamento perverso pode enquadrar-se perfeitamente no que o Consolidador definiu como incontinência de conduta ou mau procedimento – art. 482, ‘b’, CLT”¹⁵⁹.

Ocorre que por ausência de normas expressas em relação ao assédio moral, assim como a resistência da jurisprudência em coibir a dispensa abusiva do trabalhador pela indenização por danos morais têm levado as vítimas do psicoterror a outro tipo de agressão, qual seja: o não reconhecimento desses direitos na Justiça do Trabalho.

4.8 ASPECTOS GERAIS DA LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL

A legislação específica acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, em nosso ordenamento jurídico, limita-se aos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, no âmbito municipal e estadual.

¹⁵⁷ Alice Monteiro de Barros, **Proteção à intimidade do empregado**, p. 172.

¹⁵⁸ Alice Monteiro de Barros, **Curso de direito do trabalho**, p. 640.

¹⁵⁹ Márcia Novaes Guedes, *op. cit.*, p. 103.

O município pioneiro a reprimir a prática do assédio moral foi o de Itacemópolis, no estado de São Paulo, por meio da Lei nº 1.163/2000, regulamentada pelo Decreto nº 1.134, de 24 de abril de 2001. Conforme disposição do art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 1.163/2000:

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

Referida lei concede à vítima do terror psicológico o direito de requerimento ao superior, com a finalidade de dar conhecimento à Administração Pública das práticas de assédio moral.

Prevê, também, punição que vai desde advertência até suspensão de três a quinze dias (a qual poderá ser convertida em multa) e/ou curso de aperfeiçoamento, suportado pelo próprio agressor, garantindo-se sempre a ampla defesa e o contraditório.

Por fim, as sanções poderão ser duplicadas em caso de reincidência, além da possibilidade de rescisão contratual¹⁶⁰.

O município de Campinas, no estado de São Paulo, regulamentou a questão da repreensão contra o assédio moral, no âmbito da Administração Pública Municipal Direita e Indireta, por meio da Lei nº 11.409/2002, prevendo as sanções de advertência (para os casos de primariedade), suspensão (hipóteses de reincidência de faltas punidas com advertência) e “demissão” (sendo esta última possível apenas nos casos de reincidência de faltas já punidas com suspensão).

A norma em comento, em seu art. 2º, define assédio moral como

¹⁶⁰ O texto integral da lei pode ser conferido no seguinte endereço eletrônico: <<http://www.legislativoiracemapolis.sp.gov.br>>.

toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante 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 ou a autodeterminação do servidor¹⁶¹.

Outros municípios também contam com legislação específica sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, como por exemplo, Guarulhos (estado de São Paulo, Lei nº 358/2002), Cascavel (estado do Paraná, Lei nº 3.243/2001), São Gabriel do Oeste (estado de Mato Grosso do Sul, Lei nº 511/2003), Jaboticabal (estado de São Paulo, Lei nº 2.982/2001), Sidrolândia (estado do Mato Grosso do Sul, Lei nº 1.078/2001) e Maringá (estado do Paraná, Lei Complementar nº 435/2002).

De notar que todas as leis seguem o modelo básico do município de Iracemópolis (estado de São Paulo, Lei nº 1.168/2000), com algumas poucas alterações no que se refere às sanções e maneiras de executá-las.

No âmbito estadual, cumpre ressaltar a iniciativa do estado do Rio de Janeiro, o primeiro – e até o momento o único – a aprovar e fazer vigorar uma lei específica sobre assédio moral.

Trata-se da Lei nº 3.921/2002, que proíbe o terror psicológico no âmbito da Administração Pública estadual em geral.

Considera-se assédio moral no trabalho, conforme art. 2º, da Lei em destaque:

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.

¹⁶¹ O texto integral da lei pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico <<http://www.campinas.sp.gov.br>>.

Referida lei prevê como punição a advertência, suspensão e/ou “demissão”, garantindo-se ao acusado da prática do assédio moral a ampla defesa e o contraditório, além de proteger as testemunhas contra qualquer ato de retaliação.

No que se refere ao plano federal, temos alguns projetos de lei que se encontram em tramitação.

Destaca-se o Projeto de Lei nº 4.742/2001, o qual pretende introduzir no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/40), o art. 136-A, tipificando como crime o assédio moral, nos seguintes termos:

136-A. Depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou 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.

A principal crítica que se faz ao referido projeto é o fato de se ter estabelecido uma limitação em relação às demais modalidades de assédio moral, uma vez que a redação do art. 136-A, trata apenas do assédio moral vertical descendente, nada dispondo acerca do assédio moral horizontal e vertical ascendente.

5 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO

O terror psicológico geralmente se instala pela inexistência do diálogo, quando a voz da vítima não é ouvida.

Prevenir significa, conforme Marie-France Hirigoyen, “reintroduzir o diálogo e uma comunicação verdadeira”¹⁶².

Assim, valendo-se de medidas de prevenção e erradicação do assédio moral, as terríveis conseqüências deste fenômeno podem ser consideravelmente diminuídas.

Entretanto, é necessário atuar com antecedência, obrigando as organizações empresariais, bem como Estado, a colocar em prática políticas de prevenção eficazes.

A primeira das medidas preventivas consiste em propiciar melhores condições de trabalho aos empregados, a fim de se evitar o estresse profissional, tendo em vista que esta doença cria condições favoráveis à prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

A organização empresarial que se preocupa em manter um ambiente de trabalho sadio, equilibrado, obtém uma produtividade superior em relação àquelas empresas que procuram administrar seu quadro de pessoal por meio do estresse.

Outra medida de caráter preventivo deve ser a educação dos trabalhadores (de todos os níveis da empresa) para que, no cotidiano laboral, atuem de maneira correta, agindo e tratando com respeito seus companheiros de trabalho, independentemente da posição que ocupam dentro da empresa.

Para isto, é indispensável à organização empresarial introduzir normas de bom comportamento aos trabalhadores, bem como definir e deixar claro o que a empresa aceita ou não¹⁶³.

¹⁶² Marie-France Hirigoyen, **Assédio moral**, p. 200.

¹⁶³ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 320.

Luis Carlos Amorim Robortella apresenta algumas medidas de prevenção em relação ao assédio sexual, mas que também podem ser implementadas no que concerne a prevenção do assédio moral, conforme abaixo se indica:

A colaboração entre o Estado – por intermédio dos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, dos médicos do trabalho e dos integrantes do Ministério Público – e entidades privadas para a realização de condutas preventivas.

Realização de campanhas de conscientização e informação sobre o assédio moral, esclarecendo e demonstrando suas características, modalidades e efeitos devastadores sobre a pessoa do trabalhador, além dos prejuízos causados à própria empresa e ao Estado.

Participação ativa das entidades sindicais no que se refere à conscientização dos trabalhadores acerca do psicoterror, competindo ao representante sindical atuar no local de trabalho a fim de prestar assistência às vítimas¹⁶⁴.

Tratando da questão da prevenção do fenômeno dentro da empresa, Marie-France Hirigoyen articula quatro etapas, abaixo resumidas:

A primeira etapa consiste na informação e sensibilização de todos os empregados sobre a problemática do assédio moral, por meio de campanhas explicativas, nas quais se ensinam os trabalhadores a detectar as atitudes que podem culminar na prática do psicoterror, além de informá-los sobre quais medidas devem ser tomadas.

A segunda etapa seria a formação, o treinamento de especialistas internos, isto é, um grupo formado por representantes sindicais, equipe de medicina social ou pessoas que desejem trabalhar na prevenção do assédio moral. Além do referido grupo de especialistas, deve-se criar também um grupo permanente de discussão, cuja finalidade seria a instalação de células de escuta dos trabalhadores.

¹⁶⁴ Luiz Carlos Amorim Robortella, **Assédio sexual no emprego. Repressão penal e reparação civil**, p. 46.

Com relação à terceira etapa, esta se inicia com o treinamento dos trabalhadores dos Departamentos de Recursos Humanos no que se refere às providências a serem adotadas para a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como ensiná-los a detectar ou administrar os casos já existentes.

Por fim, a quarta etapa consiste na redação de uma “agenda social” para discutir o problema do assédio moral no local de trabalho, devendo o referido texto ser distribuído gratuita e nominalmente a cada trabalhador¹⁶⁵.

Outra proposta interessante é formulada por Regina Célia Pezzuto Rufino, a qual ressalta a importância de uma atuação conjunta das Comissões de Representantes dos Trabalhadores, dos Dirigentes Sindicais, dos Representantes dos Órgãos Públicos (Auditores Fiscais do Trabalho) e do Poder Judiciário (Procuradores do Trabalho), para se adotar instrumentos que obstem a prática do assédio moral, fixando limites ao poder de direção do empregador em relação às atividades desempenhadas pelos empregados¹⁶⁶.

Ressalta Marie-France Hirigoyen que a prevenção do terror psicológico no ambiente de trabalho “deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados”¹⁶⁷.

Com a adoção de medidas preventivas a organização empresarial amplia exponencialmente a possibilidade de repressão ao assédio moral, podendo inclusive erradicar o referido fenômeno do seu ambiente de trabalho, desempenhando, de tal forma, sua função social.

De notar que a inexistência de mecanismos de prevenção ao assédio moral responsabiliza o empregador, independentemente de sua ciência, ou não, da prática do terror psicológico dentro do ambiente de trabalho da empresa.

Urge salientar a importância da conscientização de que o assédio moral no ambiente de trabalho causa danos à vítima (em especial no que tange a sua

¹⁶⁵ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 325-327.

¹⁶⁶ Regina Célia Pezzuto Rufino, *op. cit.*, p. 106.

¹⁶⁷ Marie-France Hirigoyen, **Mal-estar no trabalho**, p. 311.

saúde psicofísica) e também à própria organização do trabalho a que presta serviços.

Desse modo, necessário se faz a implantação de políticas preventivas no sentido de eliminar do meio ambiente de trabalho qualquer tipo de conduta degradante, se não pela consciência de que o terror psicológico é uma prática danosa e desumana que agride a dignidade da pessoa humana, pelo menos pelo senso de manutenção da própria organização do trabalho.

CONCLUSÃO

O assédio moral não é um fenômeno novo, pelo contrário, a humanidade convive com tal prática desde os primeiros contatos da vida familiar e social, sendo certo que suas origens se perdem no curso da História da Humanidade.

No que concerne ao Direito, pode-se dizer que a questão do assédio moral ficou em evidência recentemente, em especial nas relações de trabalho.

A atual organização empresarial guiada pela noção de competitividade, ou seja, o aumento da produção e a diminuição dos custos a qualquer preço, agregada às questões econômicas e sociais, como por exemplo, o terrível “fantasma do desemprego” e a “guerra econômica” que se instaurou no mundo globalizado, produziram um campo extremamente fértil para a prática do terror psicológico dentro do ambiente de trabalho.

O trabalho é a principal fonte de subsistência, uma vez que é do trabalho que o homem alcança meios para satisfazer suas necessidades básicas, bem como de dignidade do ser humano, haja vista a pessoa ser reconhecida na sociedade, ente outros aspectos, pelo trabalho que desempenha.

Ocorre que em razão das constantes pressões a que o trabalhador é exposto para se obter o aumento da produtividade, ele passa a ser ignorado como pessoa humana. O trabalhador é humilhado, exposto aos mais variados tipos de constrangimentos para manter seu emprego e seu salário.

O trabalhador está sendo “usado” como meio, como mera ferramenta, para se obter um “fim”, qual seja: o aumento da produtividade com a diminuição dos custos de produção, situação que agride sua dignidade de pessoa humana.

O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela repetição prolongada de atos, gestos, atitudes, escritos, condutas que atentam contra a dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo sua auto-estima e sua segurança como indivíduo, causando danos a sua saúde física e psíquica, visando eliminar o trabalhador do ambiente de trabalho.

Os prejuízos experimentados pela vítima do psicoterror no ambiente de trabalho ultrapassam os limites da organização empresarial, estendendo-se, inclusive, em sua vida pessoal.

O trabalhador vítima da prática do assédio moral carrega consigo seqüelas da agressão que sofreu. Tais conseqüências se verificam em sua saúde (física e mental), suas relações interpessoais e sociais. Dependendo da duração da agressão sofrida pela vítima, ela pode ficar com distúrbios permanentes e, em alguns casos, até mesmo atentar contra a própria vida.

Os efeitos nocivos mais comuns do terror psicológico na vida do trabalhador são o adoecimento no trabalho, o desemprego e a aposentadoria precoce.

Já para o empregador, os prejuízos se apresentam na forma de baixa produtividade, queda nos lucros, absenteísmo, reputação da organização, aumento dos riscos de acidente de trabalho, além do ônus por indenizações trabalhistas, o que compromete o desenvolvimento econômico da empresa e do próprio Estado, uma vez que é este – em última análise – que acaba arcando com o tratamento médico da vítima, além de ser o responsável pelo pagamento do seguro-desemprego e, em determinadas hipóteses, de aposentadorias precoces.

A melhor forma de combater o assédio moral no local de trabalho é a prevenção.

Devem-se adotar medidas preventivas que primem pela qualidade de vida do trabalhador dentro e fora do ambiente de trabalho, com o objetivo de excluir do meio ambiente laboral qualquer espécie de conduta degradante, em especial pelo fato do terror psicológico ser uma prática danosa e desumana que agride a dignidade da pessoa humana.

É necessário, portanto, ter consciência de que a prática do assédio moral no ambiente de trabalho acarreta danos à vítima (em especial no que tange a sua saúde psicofísica) e, também, à própria organização empresarial a que presta serviços.

Dessa forma, embora inexista em nosso ordenamento jurídico legislação específica acerca do assédio moral, nossos magistrados não podem deixar de enfrentar o fenômeno do psicoterror, realizando julgamentos justos, inclusive porque o juiz não é um simples intérprete passivo da lei. E para tanto, os magistrados podem se valer dos princípios que informam o ordenamento jurídico, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil e do próprio sistema democrático em que vivemos.