

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

DIREITO SOCIAL E DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Belo Horizonte
2011

LUIZ ALBERTO MENDES DIAS

DIREITO SOCIAL E DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Vitor Salino de Moura Eça

**Belo Horizonte
2011**

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

D541d Dias, Luiz Alberto Mendes
Direito social e dignidade do trabalhador / Luiz Alberto Mendes Dias. Belo Horizonte, 2011.
112f.

Orientadora: Vitor Salino de Moura Eça
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Direitos sociais. 2. Direito do trabalho. 3. Princípio da dignidade da pessoa humana. 4. Assédio. I. Eça, Vitor Salino de Moura. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16

Luiz Alberto Mendes Dias

Direito Social e Dignidade do Trabalhador

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador – Prof. Dr. Prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça.

Prof. Dr. Vitor Salino de Moura Eça – PUC/MINAS

Prof. Dr. Edimur Ferreira de Faria – PUC/ MINAS

Prof. Dr. Eduardo Machado Tupynambá – UNIMONTES

Belo Horizonte, 25 de novembro de 2011

À Antonia de Lourdes, Luiza e Armando Gabriel, minha família, pelo incentivo,
carinho e confiança.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que em sua infinita misericórdia, colocou seus olhos sobre a minha pessoa.

Ao professor Dr. Vitor Salino de Moura Eça, orientador desta dissertação, cuja inestimável dedicação tornou possível este trabalho.

Ao professor Dr. Marciano Seabra de Godói, pelo valioso auxílio.

Ao professor Dr. Eduardo Machado Tupynambá, pelo pioneirismo e brilhantismo na realização deste programa entre a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e a Universidade Estadual de Montes Claros.

“É mediante o trabalho que o homem deve procurar o pão quotidiano e contribuir para o progresso contínuo das ciências e da técnica, e, sobretudo para a incessante elevação cultural e moral da sociedade, na qual vive em comunidade com os próprios irmãos. E com a palavra trabalho é indicada toda a atividade realizada pelo mesmo homem, tanto manual como intelectual, independentemente das suas características e das circunstâncias, quer dizer toda a atividade humana que se pode e deve reconhecer como trabalho, no meio de toda aquela riqueza de atividades para as quais o homem tem capacidade e está predisposto pela própria natureza, em virtude da sua humanidade. Feito à imagem e semelhança do mesmo Deus no universo visível e nele estabelecido para que dominasse a terra, o homem, por isso mesmo, desde o princípio *é chamado ao trabalho. O trabalho é uma das características que distinguem* o homem do resto das criaturas, cuja atividade, relacionada com a manutenção da própria vida, não se pode chamar trabalho; somente o homem tem capacidade para o trabalho e somente o homem o realiza preenchendo ao mesmo tempo com ele a sua existência sobre a terra. Assim, o trabalho comporta em si uma marca particular do homem e da humanidade, a marca de uma pessoa que opera numa comunidade de pessoas; e uma tal marca determina a qualificação interior do mesmo trabalho e, em certo sentido, constitui a sua própria natureza”.

João Paulo II

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo apresentar um panorama acerca da regulamentação do trabalho como atividade digna do ser humano, bem como as intervenções por ele sofridas, que caracterizam o assédio moral. A constitucionalização do Direito do Trabalho, bem como a elevação do princípio da dignidade humana como valor supremo do Estado Democrático de Direito, suscita a necessidade da discussão de efetiva proteção do ser humano no exercício laboral, de forma a garantir ao mesmo o direito de trabalhar, promovendo as condições necessárias para a sua segurança, bem-estar e realização. O assédio moral é um fato social que ocorre em várias instâncias da vida do homem, mas que, no mundo laboral, assume aspectos de agente de contaminação do meio ambiente do trabalho e de violação à dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo o conjunto de patrimônio imaterial constituído, por exemplo, de imagem, saúde, intimidade, honra e liberdade, ou seja, violando direitos e garantias fundamentais protegidos constitucionalmente, e, por conseguinte, provocando danos, muitas vezes, irreparáveis, mas que atraem o direito a indenizações.

Palavras-chave: Direito Social ao Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Assédio moral.

ABSTRACT

This paper aims to present an overview about labor regulations as an activity worthy of man, and the interventions they have been through that characterize moral harassment. The constitutionality of the Labor Law, as well as the enhancing of the principle of human dignity as the supreme value of the Democratic State of Right brings about the need for discussion of effective protection in the exercise of human labor as a means to ensure the same right to work, promoting the necessary conditions for their safety, welfare and achievement. Moral harassment is a social phenomenon that occurs in several instances of human life, but at the working place it assumes aspects of an agent of contamination of the work environment, and of violation of human dignity of the workers, reaching a set of intangible constituted patrimony, for example, image, health, intimacy, honor and freedom, that is, violating fundamental rights and guarantees constitutionally protected, and therefore causing damage, often irreparable, but attracting the right to compensation.

Keywords: Social right - Work-Dignity of the Human Moral - Harassment damage.

LISTA DE SIGLAS

CUT – Central Única dos Trabalhadores

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos

IPCA – Índice de Preços ao Consumidor

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

PDI – Plano de Desligamento Involuntário

PDV – Plano de Desligamento Voluntário

SINDIFORJA – Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria

SINDIPEÇAS – Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	17
2.1 <i>O paradigma do Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais....</i>	17
2.2 <i>Direitos sociais no Estado Democrático de Direito.....</i>	21
2.3 <i>Direito Social ao trabalho</i>	23
2.4 <i>Proteção Constitucional aos Direitos do Trabalhador</i>	25
3 ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO	35
3.1 <i>Sistema Legal em Vigor</i>	35
3.2 <i>Conceituação Doutrinária</i>	44
3.2.1 <i>Conceituação Doutrinária de Assédio Moral no Direito Brasileiro</i>	48
3.3 <i>Consequências do assédio moral em relação à vítima</i>	60
3.4 <i>Consequências do assédio moral em relação ao empregador</i>	62
3.5 <i>Do Dano Moral</i>	64
3.6 <i>A Compreensão da Jurisprudência</i>	66
3.7 <i>A Questão do Assédio Sexual com o Assédio Moral</i>	88
4 PROPOSTA DE MEDIDAS PROTETIVAS	92
4.1 <i>Políticas Públicas</i>	92
4.2 <i>Códigos de Ética</i>	95
4.3 <i>Âmbito Sindical</i>	102
5 CONCLUSÃO	107
REFERÊNCIAS.....	111

1 INTRODUÇÃO

Tão antigo quanto a história do homem, o trabalho humano certamente é uma atividade de extrema relevância como valor, sendo um dos suportes da sociedade. Na história da humanidade, o trabalho foi visto e analisado sobre os mais variados aspectos.

Para a religião cristã foi, a princípio, uma punição pela desobediência do primeiro casal à ordem divina de não provar o fruto proibido (GÊNESIS, 3,17). A própria origem da palavra trabalho denota o significado de sofrimento, já que deriva de *tripalium*, que tratava de aparelho de tortura formado por três paus. Também na antiguidade grega o trabalho era considerado uma punição dos deuses. O conceito seria posteriormente retificado por Jesus Cristo, que reafirma que o homem deveria ganhar o pão com o suor do corpo, mas que isto lhe daria dignidade (ÁVILA, 2009, p. 25).

Já para os romanos, de acordo com Keller, o trabalho era visto “no conceito de *negotium*, ou seja, uma oposição entre negócio e ócio, pois é compreendido como rejeição ao ócio” (KELLER, 2011, p.37).

Séculos depois, a Igreja Católica ressaltaria que o trabalho constitui um dos fundamentos da sua doutrina social, tendo o Papa João Paulo II pontificado que o homem é sujeito do trabalho. Segundo Ávila, em transcrição da encíclica *Laborem Exercens*:

(...) O homem deve submeter a terra, deve dominá-la porque é uma pessoa, um ser dotado de subjetividade, capaz de agir de maneira programada e racional e tendente a realizar-se a si mesmo. É, pois, como pessoa que o homem é sujeito do trabalho, o que confere ao trabalho humano seu inegável valor ético. A Idade Antiga dividia os homens em categorias, segundo o tipo de trabalho que realizava; o trabalho manual era indigno dos homens livres e por isso mesmo destinado aos escravos. O Cristianismo operou uma transformação radical de conceitos, partindo, sobretudo do fato de o Verbo Encarnado ter dedicado a maior parte de sua vida ao trabalho manual, o que constitui o mais eloqüente “evangelho do trabalho” e demonstra que as fontes da dignidade do trabalho devem ser procuradas principalmente não na sua dimensão objetiva, mas sim na sua dimensão subjetiva. Disto segue-se a conclusão muito importante de natureza ética de que o trabalho é “para o homem” e não o homem “para o trabalho”. Assim, a finalidade de todo trabalho – ainda do mais humilde e monótono – permanece sempre o homem (ÁVILA, 2009, p. 22).

O primeiro trabalho surgiu a partir da necessidade do homem em prover a sua subsistência. Conforme Ávila (2009, p. 22), o homem era “inicialmente coletor, que se caracterizava pelo nomadismo”. Após fixar-se na terra para planejar o seu sustento, o homem passou a dedicar-se à agricultura e uma rudimentar pecuária.

O estigma do trabalho como algo indigno fez com que fosse atribuído aos escravos, utilizados para o serviço pessoal, bem como para o trabalho de campo, enfim, de atividades manuais. Porém, já naquela época os babilônios passaram a tratar dos problemas relativos ao trabalho, tendo, através do Código de Hamurabi, regulamentado a escravidão.

Os romanos também, a princípio, patrocinaram a idéia de que os escravos não tinham personalidade jurídica, sendo as relações de trabalho correspondentes a direitos patrimoniais (ÁVILA, 2009, p. 24). Contudo, na Idade Média, os romanos criaram a figura do colono e do servo da gleba, em um processo de substituição da escravidão. Surgiram as primeiras corporações de ofício e um pouco de liberdade do trabalhador. . Durante muito tempo o homem associou o trabalho a atividades menos nobres, destinadas a escravos e pessoas de classes menos favorecidas. A nobreza, o clero e os militares estavam fora do âmbito laboral.

No caso da escravidão, os escravos eram definidos legalmente como uma mercadoria, podendo ser comercializados, e seus preços variavam de acordo com as suas condições físicas, habilidades, idade, procedência e destinação. Em algumas sociedades, como, por exemplo, na Grécia Antiga e, mais especialmente, em Esparta, os escravos eram propriedade do Estado, que concedia o direito de uso para alguns.

No Brasil, a escravidão histórica iniciou-se entre 1516 e 1526, período de produção das primeiras partidas de cana de açúcar (NINA, 2010, p.62). Os portugueses passaram a escravizar os negros africanos, aproveitando-se de rotas históricas de comércio estabelecidas pelo colonialismo europeu na África e os traficaram para o Brasil aos milhares. A princípio, a exploração do trabalho escravo tornou possível o enriquecimento e desenvolvimento econômico de várias civilizações, através da produção de grandes excedentes, e da construção de uma infraestrutura que possibilitasse a comercialização dos mesmos e, mais ainda, a transferência para as grandes metrópoles colonizadoras.

Ocorre, porém que, através dos séculos, o homem mudou a sua idéia acerca do trabalho, visto que as suas necessidades evoluíram, e foi necessária a sofisticação de atitudes acerca da administração da produção de bens e serviços necessários à sua subsistência. Se o homem primitivo contentava-se com a satisfação de necessidades primárias de saciar a fome súbita através da caça e da colheita, se sentia frio cobria-se com uma pele sempre à mão e, frente às intempéries, abrigava-se em cavernas, pouco a pouco se foi sofisticando as suas necessidades, o que implicou a obrigatoriedade de intervir na natureza, de uma forma sistemática, transformando a matéria-prima abundante a seu favor. Quando a matéria-prima tornava-se escassa, nada mais natural que ele deixasse o território que ocupava em busca de outro, no qual pudesse prosseguir o seu extrativismo e garantir a sua subsistência.

Para que tal intervenção na natureza fosse bem sucedida, entendendo como sucesso a efetiva satisfação das suas necessidades materiais mais básicas, o homem não mais podia atuar sozinho. O núcleo familiar nem sempre era suficiente, já que o processo de fortalecimento e amadurecimento dos filhos e demais parentes demandava tempo incompatível com a necessidade de saciar a fome no momento em que essa surgia, o frio no momento em que esse surgia, a segurança, quando necessária à defesa do seu território. Através da força o homem passou, então, a subjugar outros homens, estabelecendo a relação de escravidão.

Na época, a exploração do trabalho escravo tornou possível a acumulação de riquezas, pela produção de bens excedentes, para compor toda uma infraestrutura necessária à circulação de bens e de pessoas. Estradas, pontes, barragens e edificações foram incorporadas à rotina da produção.

A escravidão sempre foi incompatível com os ideais de produção, mesmo os mais primitivos. No âmbito da técnica, os escravos não tinham interesse em qualquer tipo de aperfeiçoamento, pelo alheamento em relação às idéias dos seus proprietários. Por outro lado, ainda que não se falasse em direitos, dignidade humana, e mesmo na condição de ser humano do escravo, as idéias de castigo, sofrimento e humilhação eram elementos que brutalizavam as relações estabelecidas, e que, tempos mais tarde, instruíram os processos abolicionistas em todo o mundo. Em síntese, o escravo era caro, visto que a sua produção, à vista dos elementos retro elencados, tornava-se

insuficiente, necessitando de uma intensa supervisão. Essa, por sua vez, demandava mais mão de obra e meios de atuação muitas vezes cruéis, alimentando, mais ainda, o poço de castigo, sofrimento e humilhações.

A queda do Império Romano determinou a ascensão do Cristianismo, que nessa fase retomou o princípio de que o trabalho não era indigno.

No século XVIII decorreu do movimento iluminista, sob o lema de “liberdade, igualdade e fraternidade”, os ideais de construção de uma sociedade justa e com direitos iguais para todos, o que significava uma idéia de homens livres. A Revolução Francesa, com seu fundamento de poder emanado do povo, que de forma livre, e através da união voluntária, escolhia os governantes e as formas de governo, conforme o pensamento de John Locke propôs “a constituição de um Estado para garantir a vigência de direitos por ele considerados inatos ao ser humano” (DELGADO, 2006, p. 116).

Com a Revolução Industrial o trabalho tornou-se fonte de riqueza. O trabalhador que antes era encarado como um ser castigado passou a ser considerado um ser honrado e digno. A nova ordem econômica fez com que fossem reconhecidos alguns direitos decorrentes do trabalho, como, por exemplo, o salário. Isto fez com que ocorresse uma migração da população rural para as cidades, com conseqüências nefastas, como o desemprego e o excesso de mão-de-obra (AVILA, 2009, p. 26).

A partir da 2ª Guerra Mundial o direito do trabalho começa a aparecer nas constituições nacionais, consagrando a liberdade de trabalho, como dever de trabalhar e o direito ao trabalho.

No Brasil, após a primeira Constituição Federal, jurada em 25 de março de 1824, o direito ao trabalho foi evoluindo gradativamente, até ser considerado direito fundamental pela Constituição em vigor. A Constituição Federal vigente propôs a instauração de um Estado Democrático de Direito, fundamentado no valor supremo da dignidade humana, conforme do exposto no artigo 1º-III.

Nela, de acordo com Fonseca:

(...) O 'trabalho' foi considerado como o meio legítimo de se "assegurar uma vida condigna a todo o agrupamento humano – vale dizer, garantir a todos alimentação, saúde, educação, habitação, seguro social, lazer e possibilidade de progresso, de realização pessoal e coletiva dentro do organismo social". A partir daí, reconheceu-se sua irradiação, conjuntamente com a liberdade de empresa, por toda a ordem econômica e social de nosso país (FONSECA, 2009, p. 136).

Porém, pouco tempo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, chamada de "Constituição Cidadã", o Brasil adota a política do neoliberalismo, em consonância com a globalização da economia e a necessidade de conquistar mercados, naquela que foi chamada de quarta revolução industrial. O processo, caracterizado, em síntese, pela mínima participação do Estado na economia, pela privatização de empresas estatais, pela internacionalização da economia e pelo aumento da produção de bens e serviços, produziu marcantes conseqüências no trabalhismo. As conseqüências mais visíveis diziam respeito às dificuldades de adaptação a uma nova ordem que exigia mais produtividade e mais qualidade que possibilitasse a conquista e consolidação de mercados.

Nas organizações privadas tais exigências já eram conhecidas, de forma que foi no setor público que os seus efeitos foram mais sentidos. Um dos efeitos foi a dissociação dos interesses das organizações com os interesses dos trabalhadores, o que produziu efeitos em sua saúde física, mental, emocional, familiar e social.

Concomitantemente aos efeitos naturais do processo de internacionalização da economia, passou-se a estudar alguns procedimentos que vitimizavam o trabalhador, pela inobservância a determinados fatores que, ao seu tempo, feriam a própria dignidade da pessoa humana. A partir de estudos iniciados na Suécia, identificou-se, em 1984, o assédio moral, que, em síntese, é o processo de desqualificação reiterada do trabalhador, quer empregado, quer servidor público, através de atos, gestos e atitudes, que venham atingir a sua auto-estima, segurança ou imagem perante terceiros e a si mesmo.

No Brasil, tal discussão ganhou fôlego a partir de 2000, através de pesquisa de Margarida Barreto para a sua dissertação de mestrado em Psicologia Social na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título de "Uma Jornada de Humilhações". A publicação da pesquisa por um dos maiores órgãos de comunicação

do país, a Folha de São Paulo, chamou a atenção para o assunto, dando início a uma mobilização nacional sobre o assunto.

Apesar da instauração de uma grande discussão sobre o assunto, até hoje o Brasil carece de instrumentos legais específicos sobre o tema. Estados e Municípios vem sistematicamente introduzindo instrumentos de prevenção, tipificação e sanção para o assédio moral, mas ainda voltados, exclusivamente, para o serviço público.

Enquanto isso tramitam no Poder Legislativo Federal projetos de lei que visam alterar o Código Penal Brasileiro com a introdução de dispositivos que tipificam a espécie de coação moral no ambiente de trabalho como crime.

Já a doutrina, por sua vez, vem desempenhando um importante papel no estudo do assédio moral. Primeiramente, vem fornecendo informações acerca da forma em que a dignidade do trabalhador está sendo violada por uma série de condutas, inclusive involuntárias. Por fim, informando os nossos tribunais sobre o *modus operandi* que é executado, até as conseqüências sobre o trabalhador, o ambiente laboral e social. É que, na grande maioria dos casos de assédio moral, tem-se o dano moral, já reconhecido pela ciência e pelo Direito. O dano, por sua vez, exige reparação, conforme consagração pelo nosso ordenamento jurídico.

Sobre as conseqüências do assédio moral, já se sabe que além da pessoa do trabalhador vitimizado, elas atingem o meio familiar e o meio social em que este está inserido, já que não somente a sua saúde, física ou mental, poderá sofrer, como também ocorrerão prejuízos nas relações com terceiros. Isto, por sua vez, não pode ter reparação material, de forma que a extensão do dano é muito superior às indenizações materiais.

As empresas, tanto públicas quanto privadas, o Estado e os trabalhadores vêm envidando esforços no sentido de promoverem a prevenção contra o assédio moral. Assim, por exemplo, a implementação de políticas públicas que criem condições para o trabalho digno, a rede de comunicação e informação sobre o assédio moral e os instrumentos coletivos de trabalho negociados entre representações profissionais e econômicas vem sendo importantes recursos no combate ao assédio moral. Enquanto isto se aguarda a introdução no ordenamento jurídico de disposições específicas de prevenção, tipificação e punição das condutas que caracterizam o assédio moral, que,

muito mais do que uma violação à dignidade do trabalhador, é uma agressão aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Nesse ínterim, multiplicam-se nas Justiça do Trabalho as ações em que se pede o pagamento de indenização por dano moral, aio fundamento da ocorrência de assédio moral. Muitas vezes, na verdade, trata-se apenas de casos de aborrecimento no trabalho. Outras tantas vezes há o reconhecimento de grave lesão a direito fundamental do trabalhador. Caberá sempre ao Poder Judiciário o reconhecimento da ocorrência, ou não do assédio moral. Entretanto, uma das angústias decorrentes do assédio moral diz respeito à necessidade, ou não, de ocorrência de efetivo dano, para a sua caracterização. Assim, , através deste trabalho, pretende-se solucionar esta angústia.

2 O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

2.1 O paradigma do estado democrático de direito e os direitos fundamentais

Até o século XVIII o Estado não tinha atuação sobre as relações de trabalho, já que essas se situavam no âmbito privado. Cabia ao Estado atuar no âmbito da política e da segurança, limitando-se, na esfera econômica, à intervenção no comércio e à gestão tributária. O Absolutismo imperava como sistema de governo, centralizado na figura do rei.

No século XVIII, contudo, o movimento iluminista, sob o lema de “liberdade, igualdade e fraternidade”, pregava a construção de uma sociedade justa e com direitos iguais para todos, o que implicava na pregação de um ideal de homens livres. Pregava, também, contra o absolutismo do rei e as práticas mercantilistas que intervinham na economia. O movimento iluminista influenciou as grandes revoluções dos séculos XVIII e XIX, ou seja, a Revolução Francesa e a Revolução Industrial.

No caso da Revolução Francesa, a partir dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, emergiu o conceito de poder originado no consentimento do povo, cujo exercício, por sua vez, se dava através de instrumentos políticos ou administrativos. Já da Revolução Industrial decorreu todo um processo evolutivo, não somente das técnicas de manufatura, indispensáveis ao atendimento dos mercados consumidores do Império Britânico, e de todo o mundo conhecido, mas, também, da evolução do próprio trabalho e dos direitos que lhe são decorrentes.

Através do estudo dos paradigmas do Estado é possível visualizar a evolução do Direito do Trabalho através dos tempos.

De acordo com Ommati:

a noção de paradigma diz respeito a um conjunto de crenças, tradições, panos de fundo compartilhados de silêncio, que permitem a própria comunicação e a linguagem, já que limitam o sentido das palavras (OMMATI, 2004, p. 66).

Ainda segundo Ommati, pode-se dividir a história da humanidade e a história do Direito em dois grandes paradigmas: o paradigma pré-moderno e o paradigma da modernidade:

O primeiro paradigma, denominado de pré-moderno era caracterizado por um amálgama normativo indiferenciado de religião, direito, moral, tradição e costumes transcendentemente justificados e que essencialmente não se discerniam (OMMATI, 2004, p. 67).

Após a derrocada do paradigma pré-moderno, surgiu o primeiro paradigma da modernidade, que foi o paradigma do Estado de Direito, ou do Estado Liberal de Direito, a partir das revoluções americana e francesa, ou seja, de cunho liberal.

De acordo com Ommati:

Nesse paradigma, são garantidos direitos e surge também a idéia da Constituição rígida e formal como garantia dos cidadãos contra o Estado. Os primeiros direitos, liberdade, igualdade e propriedade são vistos apenas em seu aspecto formal. Significa dizer que a liberdade era entendida como o mínimo de leis que incidissem sobre o Cidadão, pois a esfera privada, visto como esfera dos egoísmos, não poderia ser tolhida pelo Estado. A igualdade era apenas na lei, não importando se havia desigualdades fáticas que impediam o livre desenvolvimento das habilidades das pessoas. Por fim, a propriedade também era vista em seu aspecto formal, ou seja, todos eram proprietários, pelo menos, de seu próprio corpo, que poderia ser vendido em troca de um salário. Em outras palavras, nesse primeiro paradigma, todos eram livres, iguais e proprietários. Pensava-se que, dessa forma, a felicidade de todos seria alcançada pelo livre desenvolvimento das habilidades humanas; aqueles que não conseguissem alcançar riqueza eram por não estarem aptos para tanto (OMMATI, 2004, p. 6).

A fundamentação político-filosófica do Estado Liberal de Direito recebeu contribuições bastante significativas de Hobbes, Locke e Rousseau, que desenvolveram idéias contra o absolutismo e destacaram o contrato social como fonte de autoridade, através do qual os homens abdicaram de sua liberdade para transferir todo o poder ao Estado, que se tornou responsável por garantir a segurança e preservar a ordem (DELGADO, 2006, p. 45).

Foi garantido à sociedade o reconhecimento dos seus direitos fundamentais, que, em síntese, foi a consagração dos direitos de liberdade civis – vida, segurança individual e propriedade privada, e a liberdade política, que era o direito ao voto.

Já no início do século XX ocorreu a passagem do Estado Liberal de Direito para o Estado Social de Direito, precedida de intensas manifestações “a favor do direito às prestações positivas do Estado” (DELGADO, 2006, p. 48). Tem-se por certo que as primeiras manifestações nesse sentido ocorreram com a inserção em algumas Constituições daquela época, especialmente a mexicana (em 1917) e a alemã (em 1919), de direitos sociais (saúde, educação, trabalho, previdência e transporte, dentre outros) e econômicos, dentre os quais políticas econômicas de pleno emprego e justa remuneração. A tendência foi consolidada e amadurecida na Europa Ocidental, após a Segunda Guerra Mundial, e a presença de direitos sociais na nova estrutura estabelecida transformou o Estado em um gestor das políticas públicas intervencionistas e assistencialistas e o homem, sujeito de direitos, em um cliente.

Naquele momento o valor preponderante passou a ser a igualdade material, e não somente formal, como no Estado Liberal de Direito.

O paradigma do Estado Democrático de Direito surge no século XX, na década de 70 e, como na maioria das vezes, a partir do redimensionamento dos paradigmas anteriores, o que, de acordo com Delgado:

Sob prisma da história política, social, cultural e econômica, pode-se afirmar que o Estado Democrático de Direito é o mais evoluído na dinâmica dos Direitos Humanos, por fundar-se em critérios de pluralidade e reconhecimento universal de Direitos. (DELGADO, 2006, p. 49-50).

Conforme prossegue Delgado:

A concepção desse modelo de Estado revela-se por meio de princípios basilares, com destaque para o princípio da constitucionalidade, o sistema dos direitos fundamentais, o princípio da legalidade da Administração Pública, o princípio da segurança jurídica e o princípio da proteção jurídica e das garantias processuais (DELGADO, 2006, p. 50).

Após redimensionar os elementos estruturais do Estado Liberal de Direito e do Estado Social do Direito, o Estado Democrático de Direito revela-se por meio de princípios basilares como o princípio da constitucionalidade, o sistema de direitos fundamentais, o princípio da legalidade da Administração Pública, o princípio da

segurança jurídica e o princípio da segurança jurídica e das garantias processuais (DELGADO, 2006, p. 50).

Pelo princípio da constitucionalidade está assegurada a supremacia da Constituição mediante a vinculação dos atos estatais à sua norma jurídica específica. Já o sistema dos direitos fundamentais é garantido por meio de sua inserção no texto constitucional, como diretriz superior.

O princípio da legalidade da Administração Pública assegura a prevalência da lei para a gestão dos bens públicos, criando mecanismos para o controle e participação popular.

Nos princípios da segurança jurídica e da proteção jurídica estão relacionados o cumprimento das disposições jurídicas e a adoção de procedimentos adequados para o fácil acesso à justiça e à concretização de direitos.

Tem-se, então, que o Estado Democrático de Direito redimensionou o espírito dos paradigmas dos Estados Liberal e Social, oferecendo para a sociedade a possibilidade de participação decisiva na gestão estatal. Assim, então, de acordo com Delgado o homem passa a ser o ponto convergente de direitos, de tal forma que todos os direitos fundamentais que lhe são atribuídos devam orientar-se pelo “valor-fonte” da dignidade. Desta forma, no Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho deve ser promovido pelo direito fundamental e universal do trabalho digno (DELGADO, 2006, p. 51)

Na verdade, ainda conforme Delgado:

a história moderna adentra na realidade na Europa Ocidental em meados do século XIX e início do XX, com a derrocada do Estado Absolutista monárquico, mediante a promoção das Revoluções Francesa e Industrial (DELGADO, 2006, p. 44).

Enquanto a Revolução Francesa primava pela evolução de idéias políticas e sociais, na Inglaterra era deflagrado outro tipo de revolução, a industrial. A Revolução Industrial transformou os sistemas de produção, então artesanais, com a mecanização dos processos, pela introdução de maquinário que substituiu parcialmente a mão humana. Os produtos produzidos em maior escala tiveram seus custos reduzidos, o que estimulou o consumo e, por conseguinte ampliou mercados. A Inglaterra consolidou-se como o maior império da terra.

O trabalho humano, contudo, mesmo substituindo a escravidão pela relação de emprego, remunerado, era sofrível. As jornadas de trabalho chegavam a alcançar 18 horas, os salários eram muito baixos, empregava-se mão de obra infantil e feminina (algo inconcebível para a época), os empregados estavam sujeitos a castigos físicos. Não existiam direitos trabalhistas nem a segurança do trabalho.

O desequilíbrio entre o resultado material da Revolução Industrial e os ganhos dos trabalhadores aproveitava-se das condições em que os homens viviam à época, ou seja, muitas dificuldades oriundas do inchaço dos grandes centros urbanos da Europa, que foram provocadas pelo intenso êxodo rural. A isso se somavam as condições de trabalho insalubres e perigosas, ou, ainda, um dos efeitos mais intensos da mecanização, e que persiste ainda hoje, a substituição, ainda que parcial, do homem pela máquina, provocando o desemprego e suas conseqüências sociais. Foi nesse cenário que se desenvolveram as chamadas “*trade unions*”, embriões dos sindicatos, que tinham o objetivo de pleitear melhores condições de trabalho.

Surgem os pilares do Direito do Trabalho. É certo que nada comparado ao que hoje a sociedade espera do Estado, mas a partir da atuação dos trabalhadores, agora homens livres que cediam a prestação pessoal de serviços mediante uma determinada remuneração, foi estabelecida uma nova forma de relação, completamente diferente da escravidão.

2.2 Direitos Sociais no Estado Democrático de Direito

Uma das finalidades do Estado Democrático de Direito é a promoção dos direitos fundamentais. Mas, porque um direito é considerado fundamental?

A expressão “direitos fundamentais do homem”, conforme José Afonso da Silva, quanto ao conceito:

[...] No qualificativo fundamental acha-se a indicação de que trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que todos, por igual, devem ser não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e

materialmente efetivados. Do homem não como macho da espécie, mas no sentido de pessoa humana. Direito fundamental do homem significa direitos fundamentais da pessoa humana ou direitos fundamentais. (SILVA, 2006, p. 178).

Já quanto aos seus aspectos material e formal, Salgado (1996) discorre sobre os direitos fundamentais, que, de acordo com a mesma, no primeiro exteriorizam-se segundo os valores considerados matrizes da cultura de uma sociedade. Já quanto à forma, são reconhecidos universalmente enquanto direitos propriamente ditos, por meio de uma declaração ou positivação constitucional.

São direitos de indisponibilidade absoluta, intransferíveis, inegociáveis, indivisíveis e imprescritíveis, pois manifestam valores inerentes à pessoa humana.

Os direitos fundamentais são reconhecidos em permanente processo de evolução, de acordo com a sua predominância em determinado paradigma de Estado. Assim, no Estado Liberal de Direito desenvolveram-se os chamados direitos de primeira geração ou direitos da liberdade, que valorizam o homem enquanto indivíduo, independente dos Estados. São direitos civis (século XVIII) e políticos (século XIX).

Já no Estado Social de Direito predominavam os chamados direitos de segunda geração ou direitos da igualdade – sociais, culturais, econômicos, dentre outros, que valorizam o homem enquanto indivíduo pertencente a uma sociedade institucionalizada por um poder estatal de intervenção.

Há de ser ressaltado que os direitos sociais desenvolveram-se mais especialmente a partir do século XIX, principalmente após a Revolução Industrial e as manifestações operárias e sindicais, mas, também, em virtude das ações do Estado para assegurar a hegemonia do seu poder.

No Estado Democrático de Direito desenvolvem-se os direitos de terceira geração ou direitos de fraternidade ou solidariedade. São direitos difusos, surgidos na segunda metade do século XX e não se destinam a um indivíduo ou grupo, mas sim a uma coletividade que, ainda que ocasionalmente, possuem pretensões semelhantes. São exemplos o direito ao meio ambiente, o direito do consumidor, entre outros.

Segundo Bobbio, na história progressiva dos direitos fundamentais é possível identificar quatro etapas distintas em sua formulação:

- 1 – Constitucionalização, por meio das declarações de direito inseridas nas Constituições, possibilitando que os direitos sejam positivados.
- 2 – Progressiva: extensão e evolução dos direitos fundamentais do homem (sempre em curso).
- 3 – Universalização: momento em que os direitos fundamentais passam a ser protegidos internacionalmente, pela formulação da idéia do sujeito internacional.
- 4 - Especificação de direitos segundo as necessidades de determinados grupos sociais. É o aperfeiçoamento do rol dos direitos fundamentais do homem, como, por exemplo, os direitos para a infância, os direitos para os idosos, dentre outros (BOBBIO, 2000, p. 481- 482).

2.3 O direito social ao trabalho

Diversas ciências e correntes do pensamento exploram o trabalho como objeto de estudo.

Sob a perspectiva da Filosofia, o trabalho é colocado na ordem dos fins. Segundo Bataglia, *apud* Delgado, isto é possível porque a todo tempo apresentam-se questionamentos sobre o papel do trabalho na constituição do homem, sua destinação e finalidade (DELGADO, 2066, p. 69).

Segundo Delgado, Bataglia, ainda, conceitua o trabalho como “[...]

Toda atividade do homem, seja criando em si a sua vida, seja projetando-se no mundo exterior. Livre exaltação do eu profundo, explicação para o não-eu, sempre trabalho, tormento e destinação do homem, fadiga e alegria” (DELGADO, 2006, p. 70).

Bataglia, também, identifica no trabalho os aspectos simultâneos de dever e de direito. Como direito é fundamental, eis que da essência humana (DELGADO, 2006, p. 70). É através do trabalho que o homem, ao debruçar-se sobre uma matéria que lhe resiste, imprime a sua marca transformadora e, ao mesmo tempo, adquire conhecimento, poder, consciência do dever, capacidade para solucionar audaciosamente as mais diversas intervenções e alterações em seu meio. É através do trabalho que o homem adquire respeito, que é motivado a participar efetivamente da obra comum, a participar dos processos de construção de um mundo melhor. É também através do trabalho que o homem legitima a busca por melhores condições próprias e do seu meio de proteção.

Através dessas condições proporcionadas pelo trabalho é que será gerado, também, o impulso para a criação de desenvolvimento do Estado, eis que o trabalho é o “centro convergente dos direitos sociais” (DELGADO, 2006, p. 71).

Por tratar-se de um direito fundamental do homem, a sua proteção deve ser absoluta, muito além dos limites do legislador infraconstitucional e muito mais do que os instrumentos necessários à otimização dos direitos sociais.

Sob a perspectiva normativa, o direito fundamental do trabalho surgiu na segunda metade do século XIX com os movimentos sociais decorrentes da manifestação para a conquista de condições mais favoráveis para o exercício laboral. Na Europa Ocidental decorreu da combinação do direito negociado coletivamente, através dos sindicatos e da legislação estatal. Já sob a perspectiva histórico-constitucional o direito fundamental do trabalho alcançou o seu maior *status* com a sua constitucionalização, principalmente nas constituições do México (1917) e da Alemanha (1919). Porém, a sua efetiva consolidação ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, já no Estado Social de Direito, principalmente na França, Itália e Alemanha.

Segundo Delgado, no âmbito da vida real o trabalho deve revelar o homem em sua dimensão maior de ser humano (DELGADO, 2006, p. 203). Trata-se de uma afirmação fundada no principal valor do Estado Democrático de Direito, que de acordo com Keller, é o padrão das Constituições modernas. Ainda segundo esse autor, em decorrência disso as Constituições democráticas concedem, em seus ordenamentos jurídicos, uma garantia especial aos direitos constitucionais fundamentais (KELLER, 2011, p. 22).

Delgado, citando Sarlet expõe que:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca 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 mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com outros seres humanos (DELGADO, 2006, p. 204).

A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como direito fundamental protegido pelo Estado, devendo orientar, também, as relações de trabalho e o próprio Direito do Trabalho. Isto significa dizer que no desempenho das relações de trabalho deve ser vedada toda e qualquer violação da dignidade, de tal forma que o valor dessa deva ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano. Assim, por exemplo, a partir da garantia de uma contraprestação remuneratória mínima, passando pelo respeito à integridade física e moral e até pela garantia na participação nos resultados, é que é assegurado o respeito à dignidade humana na relação de trabalho e, mais especificamente, nas relações de emprego. Como as relações geradas a partir do trabalho são dinâmicas, visto que resultantes de sucessivas variáveis para que possa ocorrer a satisfação das necessidades humanas, o Direito do Trabalho tem de ser constantemente reformulado. Com isso, a sua área de proteção deverá sempre atuar onde quer que o homem esteja prestando os seus serviços, sob a observância de condições dignas.

2.4 Proteção constitucional dos direitos do trabalhador

Discute-se muito sobre a questão de dever a Constituição incluir normas sobre as relações de trabalho e, conseqüente, direitos sociais em seu corpo, ou se não seria conveniente tratar dessas questões somente em leis ordinárias.

De acordo com Dallari *apud* Nascimento:

A Constituição continua sendo um instrumento atual e necessário, para as sociedades que se preocupam com a preservação e a promoção dos valores fundamentais da pessoa humana. É importante considerar que a Constituição atua sobre a vida social de duas maneiras: ou numa perspectiva mais genérica, fixando as linhas gerais da organização social e da convivência humana, ou de maneira direta e particularizada, orientando a aplicação do direito e fornecendo uma base objetiva para apoiar a solução dos conflitos jurídicos. Em ambos os casos a Constituição tem um valor prático relevante, sendo absolutamente errônea e deformada a idéia de que ela é apenas uma abstração ou um símbolo, sem interesse para a realidade e dotada de valor moral ou teórico. (NASCIMENTO, 1989, p. 2).

No Brasil, a primeira Constituição que introduziu disposições referentes aos direitos sociais foi promulgada em 1934, fruto da Revolução de 1930 e introduziu, em nossas Constituições, um capítulo sobre a ordem econômica e social, contrapondo o corporativismo e o pluralismo sindical.

O corporativismo da Constituição de 1934 foi expresso na organização do Poder Legislativo, onde havia duas representações, a política e profissional econômica. Assim, na Câmara dos Deputados, ao lado dos representantes eleitos pelo sufrágio universal, havia os deputados classistas, representando o capital e o trabalho.

Dentre os dispositivos de direito coletivo introduzidos, tem-se o reconhecimento dos sindicatos e associações profissionais pela lei, o pluralismo e a autonomia sindical e o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. Porém, não havia qualquer menção ao direito de greve. Já em relação aos direitos individuais, as principais disposições referem-se ao salário mínimo, isonomia salarial, jornada diária de oito horas, proibição do trabalho noturno para menores de dezoito anos e para as mulheres, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, as férias anuais, a indenização e o princípio da regulamentação do exercício de todas as profissões.

Na verdade, essa Constituição pode ser considerada a base das garantias trabalhistas que vigoram no país ainda hoje.

Porém, essa Constituição teve os seus efeitos suspensos em 1935, com o Estado de Sítio decretado por Getúlio Vargas. As garantias introduzidas somente foram restabelecidas em 1937, pela Constituição outorgada por Vargas, inspirada na Constituição fascista polonesa e na Carta Del Lavoro italiana. Entretanto retrocedeu em alguns aspectos importantes, sendo altamente restritiva em relação ao direito coletivo como, por exemplo, proibindo a greve e o *lockout* e reservando ao Estado o reconhecimento das entidades sindicais (o que perdurou até antes da promulgação da Constituição de 1988). Na instância dos sindicatos, acabou com a pluralidade e instituiu o imposto sindical obrigatório.

A greve, assim como o "*lockout*" foram considerados recursos nocivos à produção e à paz social. À organização sindical foi atribuída uma função assistencialista, distanciando da sua atribuição original, que era a negociação coletiva. A intervenção do Estado nos sindicatos foi consagrada através do princípio do sindicato

único, que, em síntese, conferia somente ao sindicato reconhecido pelo Estado a prerrogativa de representação legal da categoria profissional. É dessa mesma Constituição a imposição da contribuição sindical obrigatória e a chamada publicização do sindicato, que passava a desenvolver as suas atividades como delegação do Poder Público.

Em relação às normas de direito individual, além de manter as instituídas pela Constituição de 1934, dispôs sobre a licença remunerada após um ano de serviço, indenização quando a lei não garantir estabilidade, adicional noturno e a sucessão de empresas.

Sob a vigência dessa Constituição e de um governo ditatorial, que reprimia os movimentos sociais, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de a sua promulgação ocorrer em um ambiente de filosofia autocrática, a CLT foi um passo de importância ímpar na proteção jurídica aos trabalhadores, estando em vigor até os dias de hoje, por mais que a sua aplicação necessite, cada vez mais, de uma leitura constitucionalizada, tanto por parte da doutrina, quanto por parte dos tribunais.

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, e sob os ventos de um processo de democratização mundial, o Brasil promulgou a Constituição sócio-democrática de 1946, que foi a primeira, no país, a dispor expressamente sobre a dignidade da pessoa humana. Porém, somente no âmbito do trabalho, declarando-o uma obrigação social, ao afirmar que a todos deveria ser assegurado trabalho que possibilitasse a existência digna. Entretanto, ao mesmo tempo em que declarou livre a associação sindical, condicionou todo o processo de criação e exercício sindical.

No âmbito do direito individual dispôs, além das disposições instituídas até então, sobre a licença à gestante, percentual de brasileiros nas empresas brasileiras, como garantia para o trabalhador nacional, indenização pela dispensa imotivada e estabilidade na forma da lei.

Deve ser ressaltada a inclusão da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, e não do Poder Executivo, como até então ocorria, com poder normativo em três instâncias, para a dirimência dos conflitos coletivos de trabalho, tanto os jurídicos como os econômicos.

Contudo, a partir de 1964, a democracia brasileira sucumbiu perante o golpe militar, e, conseqüentemente, a Constituição sofreu um processo de desconfiguração, através de sucessivos Atos Institucionais.

Em 1967, foi promulgada uma nova Constituição, apenas referendada pelo Congresso Nacional, que não participou da sua elaboração. Apesar de inúmeras restrições dos direitos políticos e civis, manteve os direitos trabalhistas introduzidos pela Constituição de 1946. Porém, em relação à greve, essa foi proibida nos serviços públicos e atividades essenciais.

Em relação ao direito individual de trabalho, dispôs acerca da integração do trabalhador na empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, conforme da lei ordinária. Porém, nenhum efeito prático decorreu desse princípio da co-gestão. Dispôs, também, sobre a redução de quatorze para doze anos da idade mínima para o trabalho do menor e alterou a amplitude do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, como alternativa à estabilidade e indenização.

Em 1969 essa Constituição é revalidada após a edição do Ato Institucional número 5, sem qualquer alteração no sistema vigente, por meio da Emenda Constitucional n. 1.

O processo de redemocratização do país iniciou-se no final da década de 1970, com a gradativa liberação dos movimentos sociais, com destaque para a reativação do sindicalismo, a anistia de presos políticos e de exilados, a flexibilização da censura, o retorno do pluripartidarismo, e a eleição de um civil, Tancredo Neves, ainda que indiretamente, para a Presidência do Brasil e de uma Assembléia Nacional Constituinte, para a elaboração de uma nova Constituição. Apesar da Assembléia Nacional Constituinte, houve críticas, que ultrapassaram o tempo e chegaram até os dias de hoje, sobre a dupla e concomitante tarefa de prosseguir com a atividade normal de elaboração legislativa e, ao mesmo tempo elaborar e votar uma nova Constituição.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988 é um marco histórico na consolidação do país como um Estado Democrático de Direito.

Denominada de Constituição Cidadã, tem natureza interdisciplinar e uma característica comum com várias Constituições de países que saíram de regimes

autocráticos, bem após o fim da Segunda Guerra Mundial (Portugal, Espanha, Argentina, Chile, Grécia, dentre outros) - consagra princípios e direitos fundamentais como elementos de afirmação do homem como sujeito de direito. Para tanto, assegura a intangibilidade dos direitos individuais, bem como a promoção dos direitos sociais para a afirmação da pessoa em sua dignidade.

De fato, a relevância dada ao princípio da dignidade da pessoa humana, no artigo 1º-III, bem como aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, no inciso IV, traduzem, por si, o destaque ao trabalho. Nesse sentido a Constituição Federal inovou, ao prescrever um capítulo próprio para os direitos trabalhistas, o que antes estava sempre inserido no âmbito da ordem social e econômica.

De acordo com Delgado:

A nova Constituição da República inscreve-se como a mais substantiva Carta de Direitos produzida pelo constituinte do País, em toda a história política brasileira. Até topograficamente, a Carta de 88 evidencia a prevalência da pessoa humana em seu interior, certificando em seu frontispício, capítulos e normas iniciais, direitos de caráter individual e social, que ocupam o espaço aberto por todas as Cartas anteriores exclusivamente às entidades estatais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. É relevante, social e politicamente, essa distinção no tratamento jurídico, por se saber incompreensíveis o fato e o conceito de cidadania sem o instrumental e estatuto jurídico hábeis a lhes conferir consistência prática. O encouraçamento jurídico da noção de cidadania é aspecto importante à sua efetiva configuração social (DELGADO, 2006, p. 78).

É de ser destacada, também, a constitucionalização de conquistas sociais históricas, como, por exemplo, a proibição da diferença e discriminação de salários e de critérios admissionais por motivo de sexo, idade, cor e estado civil, bem como em relação ao portador de necessidades especiais. Em matéria de direito coletivo, dispôs acerca da soberania das negociações coletivas e do direito de greve, apesar de ainda não conseguir livrar os sindicatos da intervenção estatal.

De acordo com Nascimento:

Na correlação de forças que lutaram na Assembléia Nacional Constituinte caracterizadas como progressistas ou conservadoras, aquelas obtiveram vantagem sobre estas em diversos pontos:

- 1º) na adoção de um modelo prescritivo, não missivo, segundo a diretriz do constitucionalismo social e seus objetivos fundamentais, que compreendem a idéia da inclusão de direitos sociais nas Constituições;
- 2º) com a opção por um texto constitucional não-sintético, de certo modo extenso e que, apesar de poucos artigos, contém inúmeros incisos dispendo

sobre uma variedade de direitos trabalhistas, em dimensão até hoje desconhecida em nossas Constituições; e 3º) com a inclusão, na Constituição, de novos direitos trabalhistas, assim considerados aqueles até agora não previstos em nossa ordem jurídica, como, também, aqueles que o eram apenas em nível de legislação ordinária, passando, com a Constituição, a nível maior. (NASCIMENTO, 1989, p. 16).

Entretanto, no que diz respeito às relações coletivas de trabalho a Constituição estabeleceu uma contradição entre a organização sindical livre e a proibição de criação de outros sindicatos da mesma categoria profissional na mesma base territorial. Por outro lado, ao reconhecer a soberania da negociação coletiva, elevou o *status* do sindicato ao dispor sobre a obrigatoriedade da sua presença em toda negociação de interesses coletivos.

Quanto à greve, esta é vista como um direito a ser exercido pelos trabalhadores, aos quais caberá definir a oportunidade e o âmbito de interesse que serão defendidos através dela. A greve nas atividades essenciais é admitida, com o cuidado de resguardar os direitos da sociedade, de modo que, dispõem, os serviços deverão ser mantidos, no mínimo possível, pra evitar prejuízos para a coletividade.

Já em relação dos direitos individuais, há medidas, ainda que simbólicas, de isonomia de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, bem como um considerável avanço para os empregados domésticos, já que as suas garantias, antes limitadas à legislação ordinária, são elevados à categoria constitucional. Além disso, novos direitos foram conquistados, quase em uma isonomia com os trabalhadores urbanos e rurais.

Inovação de peso foi a redução da jornada de trabalho para quarenta e quatro horas semanais, e para de seis horas diárias nos sistemas ininterruptos de revezamento; o aumento do percentual do adicional de horas extraordinárias para 50% sobre o valor a hora normal; a ampliação para cinco anos do prazo prescricional; o acréscimo de um terço na remuneração das férias; o aumento da licença-maternidade para cento e vinte dias; a instituição da licença-paternidade, de cinco dias.

Além disso, algumas garantias foram instituídas para posterior regulamentação pela via ordinária, como, por exemplo, a ampliação progressiva dos prazos para o aviso prévio, o adicional de atividades penosas, a participação nos lucros desvinculada do salário, a proteção em face da automação e os novos critérios de cálculo do salário mínimo.

Por fim, foram previstas algumas regras gerais, de aplicabilidade imediata, não somente no âmbito do trabalho, mas da vida digna, que foram elencadas por Nascimento, da seguinte forma:

- a) – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito ou a coisa julgada (art. 5º, XXXVI);
- b) – conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania (art. 5º, LXXI)
- c) – as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata (art. 5º, LXXVII; § 1º). (NASCIMENTO, 1989, p. 20).

Porém, a despeito de toda a evolução que a constitucionalização do Direito do Trabalho produziu no país, vários segmentos da sociedade passaram a questionar a sua eficácia. Será que, por si, bastará? Em artigo intitulado “Advogado, Democracia e Direito do Trabalho”, o advogado João José Machado de Carvalho, então coordenador da Associação Nacional dos Advogados das Lutas Populares – ANAP, expõe:

A cristalização formal dos DIREITOS DOS TRABALHADORES no ordenamento jurídico brasileiro e as peculiaridades protetivas do trabalhador que distinguem o Direito do Trabalho constituem uma etapa importante das conquistas das classes populares. Esses avanços, por mais importantes que sejam, e de fato o são, são ainda migalhas, por isso mesmo, não podem magnetizar os nossos impulsos, impedindo-nos de lutar pela conquista de novos direitos, de consolidar e apertar o cerco ao domínio do capital. Não podemos, além do mais, ignorar ou fazer de conta que a vigência normativa das leis importe automaticamente na vigência social, ou que este seja um problema político e não um problema jurídico. Este descompasso entre a vigência normativa e vigência social, aliás, revela uma das formas de desarme das reivindicações dos trabalhadores, uma estratégia de dominação. O Estado brasileiro, ao mesmo tempo em que incorpora no seu ordenamento jurídico novos direitos dos trabalhadores nega-lhes logo depois, tolerando passivamente toda sorte de violações do direito dos trabalhadores. Essas violações, que prosperam impunemente estimulando novas e maiores agressões ao TRABALHO, passam a quilômetros do conhecimento e da tutela da Justiça do Trabalho. Aliás, esta instituição resolve uma parcela muito ínfima de conflitos trabalhistas que ocorrem no Brasil, ainda assim, à base de conciliações repressivas, sempre favoráveis aos empregadores, ou então, de decisões excessivamente morosas, que menosprezam o sentido alimentar das verbas trabalhistas reclamadas, tão necessárias durante o período em que o trabalhador demitido busca desesperadamente um novo emprego (destaques do autor). (CARVALHO, 1993, p.146-147).

Tal manifestação, efetuada quando transcorria a última década do século XX, demonstrava a preocupação da classe trabalhadora com a adoção recente pelo Brasil

da política do neoliberalismo, a chamada quarta revolução industrial, como uma das bandeiras do governo do presidente Fernando Collor de Mello (1990 – 1992) e mais tarde consolidada pelo presidente Fernando Henrique Cardoso (1995 – 2003). O neoliberalismo, surgido no cenário internacional na década de 70, como uma solução para a crise mundial que se instalou, principalmente, a partir do aumento excessivo do preço do petróleo, tinha como características alguns princípios básicos que confrontavam com a essência de algumas conquistas trabalhistas importantes, como, por exemplo:

- a) Mínima participação no Estado na economia;
- b) Menor intervenção do Estado no mercado de trabalho;
- c) Privatização de empresas estatais;
- d) Internacionalização da economia (globalização);
- e) Abertura da economia para empreendimentos multinacionais;
- f) Aumento da produção, como objetivo para o desenvolvimento econômico;
- g) Defesa dos princípios econômicos do capitalismo;
- h) Diminuição da participação do Estado para possibilitar uma melhor

eficiência.

Não é objetivo deste trabalho a discussão acerca do neoliberalismo e os seus aspectos econômicos e políticos. Contudo, ao atingir diretamente algumas instâncias indissociáveis da vida da sociedade, uma das suas conseqüências foi, justamente, profundas alterações na atividade econômica, com reflexos importantes na produção e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

A economia globalizada impôs um ritmo diferenciado nas atividades das organizações, tanto privadas, quanto públicas. Produtividade, qualidade e celeridade (*just a time*) no atendimento de um mercado consumidor de bens e serviços cada vez mais exigente, passou a expor o indivíduo a pressões que ultrapassam os limites do suportável. É certo que desde os primórdios, conforme já exposto no início deste capítulo, o trabalho prestado para outras pessoas foi sinônimo de cansaço, fadiga, humilhação e castigo. Não menos certo, porém, é que em sua trajetória através dos tempos o homem sempre buscou recursos para minimizar os efeitos desconfortáveis do trabalho.

Nas organizações privadas, tais fenômenos confundem-se com a sua história. Já nas organizações públicas, e, neste caso, limitando a observação ao Brasil, só muito recentemente a União, os Estados e os Municípios se dispuseram a investir em uma melhor atuação perante a sociedade, e isto em decorrência de exigência da própria coletividade sob efeitos da expansão democrática sociedade brasileira. As revisões de políticas, instrumentos, métodos e meios de produzir, auditar e, enfim, proporcionar ao cidadão aquele conjunto de condições essenciais para garantir o seu bem-estar fizeram com que o servidor público passasse a sofrer os efeitos dessas modificações, obrigando-o a enfrentar e adaptar-se a uma realidade que, muitas vezes produz efeitos em sua saúde física, mental, emocional e social. Na verdade, tais condições foram inéditas apenas para o servidor público, visto que os trabalhadores, e, mais especificamente os empregados, das organizações privadas já viviam sob as mesmas de longa data.

O resultado das mudanças nem sempre é bem aceito pelo meio laboral, podendo resultar em disfunção entre o processo laborativo e o indivíduo, com a elevação do nível de estresse e o conseqüente decréscimo de performance. Concomitantemente a sua vida profissional o indivíduo sofre reflexos em sua vida pessoal e familiar.

Conforme explica Lima (2009, ps. 13-14), o Brasil tem um legado de exploração de mão de obra, primeiramente escrava, depois de imigrantes assalariados e da classe operária no início da industrialização, de forma que as relações de trabalho em nosso país são impregnadas pela idéia de que o subalterno é obrigado a submeter-se a uma depreciação na condição de ser humano, aceitando como condição normal de trabalho todo tipo de maus-tratos. Isto significa dizer que é histórica a submissão do empregado às condutas do empregador, por si ou pelos seus prepostos, na administração do seu negócio conforme conveniência própria, estas adaptadas às exigências da economia. Contudo, este quadro passou a mudar, a partir do instante em que os efeitos psicológicos, físicos e materiais sobre a pessoa do trabalhador, e acima narrados, foram associados aos comportamentos abusivos de um superior hierárquico ou ascendente funcional ao seu subordinado.

Porém, ao lado do seríssimo problema do assédio decorrente de “um conjunto de fatores, tais como, a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da

produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça” (NASCIMENTO, 2011, p.13). Tem-se outro grave problema que é a questão da satisfação no trabalho. De acordo com Maria Emília Marinho de Camargo em artigo publicado na revista *Psique Especial Ciência & Vida* (2007, p. 46 a 53):

No mundo moderno, o problema da satisfação no trabalho converteu-se no ponto principal das grandes empresas que integram o universo corporativo. Além de rápidas e significativas transformações, eventos como a evolução tecnológica, alterações de legislação e principalmente mudanças na ética, valores pessoais e na economia e na política provocam alterações na vida do indivíduo. Inserido nesse sistema vertiginoso representado por modificações rápidas e violentas, o ser humano encontra-se perante um dilema de grande importância: refinar sua capacidade de enfrentamento e adaptação aos impasses encontrados em sua vida laborativa com o objetivo de manter sua saúde física, mental, emocional e social.

Daí que é preciso muito cuidado ao definir os conceitos de assédio e de insatisfação pessoal. Enquanto aquele, conforme se verá oportunamente, é decorrente de ação reiterada de um superior hierárquico ou de um ascende funcional, essa pode decorrer daquele, mas pode, também, ser decorrente do resultado do enfrentamento e das adaptações “aos impasses encontrados em sua vida laborativa”, conforme do artigo acima transcrito. Em ambos os casos, profundas são as repercussões para o trabalhador, para as organizações e para a sociedade como um todo, desde a célula familiar até a coletividade.

Um dos objetivos deste trabalho é realizar um estudo acerca do assédio moral e identificá-lo de outras ocorrências que interferem na relação de trabalho, mas que não se confundem com o mesmo. O que é assédio moral? Porque é assédio moral? Como se manifesta o assédio moral? Estas são as proposições que serão apresentadas e solucionadas no próximo capítulo.

3 ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

3.1 Regime legal em vigor

O instituto do assédio moral é relativamente novo no âmbito do Direito. A despeito da Constituição Federal em vigente estatuir, logo em seu artigo 1º, inciso III a dignidade da pessoa humana como valor supremo em nosso ordenamento jurídico, no Brasil, tem-se que, no momento, existem instrumentos esparsos de proteção ao trabalhador, principalmente leis estaduais e municipais, na instância da administração pública. Já na instância federal, em vigor, somente tem-se como dispositivo legal que pode ser aplicado à espécie o artigo 140 do Código Penal, que tipifica o crime de injúria, de acordo com o seguinte enunciado:

Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção, de um a seis meses.

§ 1º. O juiz pode deixar de aplicar a pena:

- I – quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;
- II- no caso de retorsão imediata, que consiste em outra injúria.

§ 2º. Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena – detenção, de três meses a um ano e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º. Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena – reclusão, de um a três anos e multa.

Trata-se de um crime que diz respeito a ofensa à honra subjetiva, ou seja, ao sentimento que cada um tem de si próprio, acerca de suas condições, características e qualidades, quer físicas, morais, ou intelectuais. Quando a injúria é dirigida contra funcionário público, tanto em decorrência do exercício da função, quanto em razão da sua condição, a ação é tipificada como desacato, conforme disposto no artigo 331 do mesmo diploma, ou seja:

Desacatar funcionário público no exercício da função ou em razão dela:
Pena – detenção, de seis meses a dois anos e multa.

Neste caso, conforme ensina CAPEZ:

O desacato consiste na prática de qualquer ato ou emprego de palavras que causem vexame, humilhação ao funcionário público. Assim, pode constituir o desacato no emprego de violência (lesões corporais ou vias de fato), na utilização de gestos ofensivos, no uso de expressões caluniosas, difamantes ou injuriosas, enfim, todo ato que desprestige, humilhe o funcionário, de forma a ofender a dignidade, o prestígio e o decoro da função pública (CAPEZ, 2011, p. 497).

Na instância estadual, o primeiro Estado que promulgou uma lei contra o assédio moral foi o Rio de Janeiro. A Lei 3921, de 23 de agosto de 2002 dispõe sobre a vedação do assédio moral nos órgãos da administração pública, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista dos poderes legislativo, executivo ou judiciário daquele Estado, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público. (BRASIL, 2002).

Em seu artigo 1º a Lei 3921 dispõe que fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Já em seu artigo 2º é conceituado o assédio moral como sendo a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe é 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. Em seu parágrafo único estabelece que o assédio

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

Em 12 de julho de 2006 o Rio Grande do Sul promulgou a Lei Complementar número 12.561, proibindo o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer dos seus poderes e instituições autônomas (artigo 1º). O artigo 2º dessa Lei Complementar conceitua o assédio moral como sendo toda ação, gesto ou palavra que, praticados de forma repetitiva por servidor público, no exercício de suas funções, vise a atingir a auto-estima e a integridade psicofísica de outro servidor, com prejuízo de sua competência funcional. No parágrafo único estabelece, ainda, que se evidencia o assédio moral a servidor público quando forem-lhe impostas atribuições e atividades incompatíveis com o cargo que ocupa ou em condições e prazos inexecutáveis; for ele designado para exercer funções triviais, em detrimento de sua formação técnica; forem-lhe tomadas, por outrem, propostas, idéias ou projetos de sua autoria; forem-lhe sonegadas informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções; forem contra ele praticadas ações, gestos ou palavras que denunciem desprezo ou humilhação, isolando-o de contatos com os seus superiores hierárquicos e com outros servidores; e forem-lhe dirigidos comentários maliciosos, críticas reiteradas sem fundamento, ou houver a subestimação de esforços que atinjam a sua dignidade.

No Mato Grosso do Sul foi acrescentado o inciso XIX ao artigo 144 da Lei Complementar número 04, de 15 de outubro de 1990, versando sobre o ato de assediar sexualmente ou moralmente outro funcionário público.

Em São Paulo a Lei 12.250, de 09 de fevereiro de 2006, veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, através da prática de submeter o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem \ condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

De acordo com o artigo 2º da referida lei, considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições ou prazo inexecutáveis; designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos; apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem. Também considera assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com os seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros; na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional; na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor; na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

O legislador paulista, também, determinou que todo ato resultante de assédio moral é nulo de todo direito.

Na Assembléia Legislativa do Estado da Bahia tramita o projeto de lei número 12.819 (2002), de autoria da deputada Moema Gramacho, do Partido dos Trabalhadores, dispondo sobre o moral. Já no Estado de Espírito Santo, igualmente tramita o projeto de lei número 28 (2002), em seu artigo 2º conceitua o assédio moral como:

Considera-se assédio moral, para os fins de que trata esta lei, toda ação, gesto ou palavra praticada de forma repetida por aquele que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções públicas, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como a evolução na carreira e a estabilidade funcional do servidor, especialmente:

- determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo ou função que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
- determinando ao exercente de funções ou cargos técnicos, especializados ou mesmo para os quais se exijam treinamento e conhecimentos específicos, a execução de atividades triviais;
- apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

Parágrafo único – Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

- em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
- na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
- na divulgação de rumores e comentários maliciosos bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços que atinjam a dignidade do servidor;
- na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízo para o seu desenvolvimento pessoal ou profissional.

No âmbito dos municípios depara-se também com uma série de iniciativas de evitar a ocorrência do assédio moral ao servidor público, sendo que a cidade paulista de Americana foi a pioneira ao promulgar a Lei Municipal número 3.671, de 07 de junho de 2002. Em seu artigo 1º o legislador dispôs que ficam os servidores públicos municipais sujeitos a uma série de penalidades administrativas ante a prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, dentre as quais curso de aprimoramento profissional; suspensão; multa; demissão. Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de

sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos 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.

Além da pena constante do “caput” do artigo 1º, ao agente é aplicada uma multa pecuniária reajustável anualmente pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor. Ainda conforme do teor do artigo 2º da Lei 3.671, os procedimentos “serão iniciados por provocação da parte ofendida, ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional, com abertura de processo administrativo específico para o caso”.

A amplitude estabelecida pelo artigo 2º, no que diz respeito a responsabilização da autoridade “que tiver conhecimento da infração funcional” é bastante louvável e inovadora. O Código Penal Brasileiro ao dispor sobre os crimes praticados pelo funcionário público contra a Administração Pública (Título XI) estabelece em seu artigo 320 o seguinte:

Condescendência Criminosa

Deixar o funcionário público, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo ou, quando lhe falte competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente.

Pena – detenção, de 15 (quinze) dias a 1 (um) mês e multa.

Do confronto entre o artigo 2º da Lei Municipal e o artigo 320 do Código Penal extrai-se que aquela atribui a qualquer autoridade a competência, ou, então, o dever, de responsabilizar um funcionário pela prática da infração funcional de assédio moral, e não somente ao seu subordinado, conforme limitação do dispositivo penal em relação à competência para agir ou, não a tendo, a comunicação à autoridade competente, o que constitui uma diluição de poder, em prejuízo da própria Administração Pública.

Já em Botucatu, também no interior de São Paulo, foi promulgada a Lei Municipal número 4.307, de 09 de setembro de 2002, que dispõe no parágrafo único do seu artigo 1º que se considera como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra,

que atinja, pela repetição, a auto-estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução de carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário, tais como sonegar trabalho a servidor ou funcionário; excluir servidor ou funcionário de ações ou atividades pertinentes à sua função específica; atribuir tarefas ou funções incompatíveis ou que subestimem suas responsabilidades funcionais; atribuir a servidor ou funcionário tarefas com prazos impossíveis; tomar créditos de idéias de outros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar servidor ou funcionário com persistência sem causa justificável; subestimar esforços do servidor ou funcionário no desenvolvimento de suas atividades; restringir ou suprimir a servidor ou funcionário liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos mencionados.

Em 15 de maio de 2001 foi promulgada a Lei Municipal 3.243, na cidade de Cascavel, no interior do Estado do Paraná.

A cidade de Bagé, no interior do Rio Grande do Sul, promulgou a Lei Municipal número 4.027, de 01 de setembro de 2003, com praticamente a mesma redação da Lei Municipal 3.671, de Americana. Entretanto, no que diz respeito à penalização, dispôs em seu artigo 3º, que “a pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função”.

Em Minas Gerais há de ser ressaltada a promulgação da Lei Municipal número 4.201, de 09 de dezembro de 2008, pelo município de Contagem, que, mais abrangente, considera como assédio moral 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 servidor no seu local de trabalho. De acordo com o legislador mineiro são práticas assediadoras determinar o cumprimento de atribuições ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições

e prazos inexecutáveis; designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos; apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem; sonegar informações de forma insistente; Espalhar rumores maliciosos; Criticar com persistência; Subestimar esforços; Admoestar com rudez; por facciosismo de ordem político-partidária ou ideológica, designar servidor para exercer função incompatível com o cargo; utilizar de forma maliciosa informações sobre estado de saúde física ou mental do trabalhador; desrespeitar limites decorrentes de condições de deficiência física e mental impondo ao trabalhador deficientes tarefas inadequadas; tratar de forma preconceituosa condições de gênero, raça e opção sexual; criar ou utilizar apelidos de natureza ofensiva ou desmoralizadora. Também se considera assédio moral as ações, gestos ou palavras que impliquem em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros; na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor; na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional; em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação de idéias.

Ainda em Minas Gerais, a cidade de Montes Claros promulgou a Lei Municipal número 3.468, de 16 de novembro de 2005, sob a justificativa de que o princípio constitucional da eficiência, tratado no artigo 37 da Constituição Federal em vigor, ficará assegurado na medida em que o servidor for respeitado e tiver suas iniciativas valorizadas. Ainda de acordo com o legislador montesclarenses, o assédio moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho, onde prevalece atitudes e condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação ao seu subordinado, com profundas consequências para a vítima, para o ambiente de trabalho e para a sociedade como um todo.

Tramita no Congresso Federal o Projeto de Lei número 4.742, (2001), de autoria do deputado federal Marcos de Jesus (Partido Liberal – Pernambuco), que acrescenta

ao Código Penal o artigo 146-A, instituindo o crime de assédio moral no trabalho, com a seguinte redação:

Art. 146-A – Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão do vínculo hierárquico funcional ou laboral.
Pena: Detenção, de 3 (três) meses a um ano e multa.

Na sua tramitação o projeto sofreu algumas modificações oferecidas pelo seu relator, Deputado federal Aldir Cabral. Primeiramente, quanto ao seu posicionamento no Código Penal, entendeu o autor que o projeto acrescentaria o artigo 146-A no Código Penal, ou seja, no Título I – Dos Crimes Contra a Pessoa, Capítulo V – Dos Crimes Contra a Liberdade Individual. O relator, por sua vez, entendeu que a proposta estaria melhor situada no Capítulo III – Da Periclitación da Vida e da Saúde, com o acréscimo do artigo 136-A, logo após o crime de “maus tratos”.

Também entendeu o relator que o projeto continha expressões duvidosas, de interpretação subjetiva, devendo ser substituídas por outras mais claras. Assim, apresentou o seguinte substitutivo:

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

Já o deputado federal Inácio Arruda (Partido Comunista do Brasil – Ceará) apresentou o Projeto de Lei número 5971 (2001), acrescentando o artigo 203-A ao Código Penal, com a seguinte redação:

Coação Moral no Ambiente de Trabalho.

Art. 203-A – Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena – Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.

Até então são as duas únicas propostas de alteração do Código Penal brasileiro em relação ao assédio moral. Ambos os projetos constituem inovações bastante

significativas, visto que não existe no Código Penal nenhum dispositivo específico dirigido diretamente à espécie.

Mais recentemente, em 2010, foi apresentado o Projeto de Lei número 7202, de autoria dos deputados Ricardo Bezoini, Pedro Vargas, Jô Moraes, Paulo Pereira da Silva e Roberto Santiago, de alteração da Lei 8213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social. (BRASIL, 1991).

De acordo com o Projeto de Lei número 7202, o artigo 21 da Lei 8213 passa a vigorar com a seguinte redação:

Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário de trabalho, em consequência de:
b) ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro.

O texto substitui o que está em vigor, e que dispõe que ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho.

Duas são as inovações propostas ao artigo 21-II, b da Lei número 8213. A primeira refere-se a equiparação da ofensa moral à ofensa física para caracterização, igualmente por equiparação, ao acidente do trabalho. A segunda diz respeito ao fim da limitação das ofensas, tanto físicas quanto morais, à disputa exclusivamente relacionada ao trabalho.

Ainda no âmbito federal há de ser registrado o Projeto de Lei número 121/2009, do deputado federal Inácio Arruda (Partido Comunista do Brasil – Ceará), que inclui o assédio moral entre as condutas vetadas aos servidores públicos da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

3.2 Conceituação doutrinária

Conforme já introduzido ao final do primeiro capítulo, vários fenômenos decorreram da chamada quarta revolução industrial, que foi o processo de globalização

da economia. A conquista de mercados consumidores em grande escala determinou que os processos de produtos fossem redimensionados, de tal forma que a quantidade, a qualidade e a atenção aos prazos *just in time* a satisfação do cliente fosse obtida e, em contrapartida, o sucesso do empreendimento. Para tanto investiu-se em tecnologia, procurando criar máquinas que obtivessem o maior aproveitamento das matérias primas, no menor tempo possível e com o menor desperdício. Por mais que a automatização esteja desenvolvida, e sempre estão, já que indispensáveis para a cadeia produtiva, os recursos humanos constituem o grande diferencial.

No processo de produção de bens e/ou serviços, é da atuação do homem que resultará o sucesso ou o insucesso do empreendimento. À medida que são criadas máquinas, equipamentos e processos mais modernos, mais modernas têm de ser as atitudes dos homens que vão estar à frente das operações. Para tanto, investir na qualificação técnica e na capacitação profissional, foi um caminho trilhado pelas organizações públicas e privadas, a partir do momento em que, por imposição dos mercados, ou, então, da lei, necessitaram de obter resultados positivos, para que pudessem sobreviver. Trata-se de um caminho sem volta, já que o não atendimento dos objetivos acarretará a extinção do empreendimento, na maioria das vezes com traumas que ultrapassam os limites da organização como pessoa jurídica, mas que atinge a sociedade na forma de desemprego e de efetividade econômica e tributária, por exemplo.

Ocorre que ao contrário das máquinas e equipamentos ultra modernos, a modernidade de atitudes do ser humano sofre interferências imateriais. Nem sempre o ser humano está apto para desempenhar um papel que do mesmo é esperado em um mundo de extrema competição. Além da questão da qualificação técnica, que pode ser superada com treinamento e acompanhamento profissional, tem-se as qualidades e aspectos pessoais de interação com o ambiente laborativo em que estão inseridos e suas características, e, mais importante, as condições pessoais de lidar com as questões relacionadas às finalidades das organizações, que, simplesmente, têm de ser supridas. A forma do ser humano relacionar-se com tal situação é determinante para a satisfação ou a insatisfação no ambiente de trabalho. Daí é também determinante para a criação de um ambiente de integração, ou de hostilidade.

Conforme Hirigoyen (2010, p. 26), de um modo geral, o mundo do trabalho, os dirigentes e os executivos não levam suficientemente a sério as dificuldades relacionais, salvo se elas podem ocasionar um prejuízo evidente para a empresa. Assim, muitas vezes as dificuldades do trabalhador em administrar-se ante as imposições do ambiente laboral são interpretadas de forma equivocada, ou, então, são tratadas negligentemente como, por exemplo, desídia, ou, ainda, inaptidão para o cargo. O resultado é a insatisfação e o estresse.

Ainda de acordo com Hirigoyen (2010, p. 19) entende-se por estresse uma reação do organismo submetido a sobrecargas e más condições de trabalho. Ainda segundo prossegue a autora:

Ora, o assédio moral é muito mais que o estresse, mesmo que ele passe por uma fase de estresse:

- A primeira fase aparece quando o isolamento é moderado e a agressão restrita às condições de trabalho. Se uma pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios de executá-las, precisa de um certo tempo para julgar se é ou não um tratamento dado exclusivamente a ela. As conseqüências dessa agressão sobre sua saúde serão pouco diferentes das de uma sobrecarga de trabalho ou uma má organização, pois, mesmo que seu corpo reaja fortemente, ela não terá consciência do que lhe sucede. Esta fase pode se prolongar desde que a agressão não seja tão intensa ou se a pessoa se recuse a abrir os olhos para a especificidade do que está tendo de suportar.

É certo que o estresse pode levar uma pessoa a um estado de esgotamento físico e mental extremo. Contudo, o ritmo de trabalho estafante ou as más condições para o seu exercício resultam de instrumentos de gestão que não levam em consideração os limites individuais de cada trabalhador. Muitas vezes, a gestão pelo estresse tem como objetivo estimular o trabalhador a buscar novos desafios. Outras vezes assume aspecto de injúria, em decorrência de autoridade má constituída de administradores despreparados, que entendem estar cumprindo os seus papéis no instante em que geram terror no quadro de subordinados, o que termina por impulsioná-los a alcançar os seus objetivos com mais rapidez. Nos dois exemplos, muito bem elaborados por Marie-France Hirigoyen, na obra: *Mal-estar no Trabalho* (2010, Bertrand, p. 28 a 36), não existe qualquer objetivo de agredir o indivíduo, ou seja, não existe a chamada “intencionalidade maldosa”, ou “um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo”, como ocorre no assédio moral.

Ainda na fase do estresse podem ocorrer, pontualmente, alguns atos de violência, mas nunca perpetrados com a intenção de ferir, depreciar ou humilhar o trabalhador. Porém, um dos grandes riscos da gestão pelo estresse é a repetição (HIRIGOYEN, 2010, p. 30). A repetição pode produzir no indivíduo o efeito destruidor, pela sua sistematização. O indivíduo começa a perceber que o comportamento dos seus superiores hierárquicos ou ascendentes funcionais não estão revestidos de impulsividade ou reatividade, mas, sim de perversidade narcisista e perpetuidade. Isto não quer dizer que alguns atos isolados, mas particularmente humilhantes, não sejam considerados como assédio moral. Na verdade, é, mais uma vez, na lição de Hirigoyen que extrai-se o seguinte:

A fase do assédio moral propriamente dita aparece quando a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, logo que a recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando as críticas a respeito do seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas. As conseqüências sobre psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma consciência de existir um “claro objetivo de prejudicar”. De início, é difícil acreditar que isso seja possível e depois surgem as interrogações ansiosas: “O que foi que eu fiz para que me queiram tão mal?”, e as tentativas desesperadas para alterar o quadro. Isto gera uma ferida que não tem correspondência com o estresse. Trata-se de uma ferida no amor próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas. O traumatismo é ainda maior, pois a pessoa havia se empenhado fundo no trabalho (HIRIGOYEN, 2010, p. 20).

Ainda de acordo com Hirigoyen (2010, ps. 73 a 86), existem diferentes formas de se praticar o assédio, bem como diferentes visões sobre o fenômeno, apresentando uma classificação, de acordo como *modus operandi* do agente.

Tem-se, por exemplo, o MOBBING, cujo termo deriva do verbo inglês “*to mob*”, que é traduzido como maltratar, atacar, perseguir, e foi introduzido nos anos 80 pelo psicólogo alemão Heinz Leyman, radicado na Suécia, para descrever as formas mais severas de assédio nas organizações. Trata-se de um fenômeno de grupo e consiste em manobras hostis, freqüentes e repetidas no local de trabalho, sobre uma pessoa determinada.

Já o HARASSMENT, apesar de estudos sobre o fenômeno datarem de 1976, somente em 1990 foi introduzido nos Estados Unidos. O assédio consiste em ataques

repetidos e violentos de uma pessoa a outra, com o objetivo de atormentá-la, de provocá-la.

O BULLYING está sendo muito estudado nos dias de hoje, mobilizando vários segmentos da sociedade. O termo, derivado do verbo “*to bully*”, que significa tratar com desumanidade e grosseria, inicialmente descrevia as humilhações ou as ameaças entre crianças ou grupos de crianças, uma contra as outras. Atualmente o termo foi estendido ao mundo do trabalho.

Os WHISTLEBLOWERS são aquelas pessoas que denunciam, alertam a sociedade sobre as malversações e ilícitos ocorridos nos serviços públicos e, que, por isso sofrem assédio que tem como objetivo específico silenciá-los.

Por fim tem-se o IJIME, que é o termo que designa o assédio no Japão e é utilizado para descrever as ofensas e humilhações contra crianças no sistema educacional, como, também, nas organizações empresariais, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos indesejáveis.

Tem-se, portanto, que para a psiquiatria, e, pessoalmente para Hirigoyen , pode-se assim definir o assédio moral no trabalho:

[...] 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 (HIRIGOYEN, 2010, p. 17).

Para a psiquiatria, segundo Hirigoyen (2010, p. 16) interessam há muito tempo as conseqüências desse tipo de atitude maldosa sobre a saúde e a personalidade das vítimas.

3.2.1 Conceituação doutrinária de assédio moral no direito brasileiro

Conforme já exposto, no ordenamento jurídico brasileiro, a definição e regulamentação do assédio moral por instrumentos legais específicos em vigor situam-

se no âmbito do serviço público. Já em relação a conceituação doutrinária, inúmeros autores vem tratando do tema, inclusive em relação aos trabalhadores da iniciativa privada.

Através da pesquisa doutrinária é que os tribunais trabalhistas vêm fundamentando as suas decisões e firmando jurisprudências. Também vem servindo a uma atividade importante, que é a criação de instrumentos de prevenção ao assédio moral no trabalho.

O presente trabalho procurou efetuar uma pesquisa acerca das tendências atuais de conceituação do assédio moral no trabalho, e, por amostragem, deparou com o seguinte panorama:

Nascimento o define da seguinte forma:

Como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2010, p. 14).

Já para Teixeira:

O assédio moral, sinteticamente, poderia ser definido como a prática constante de atos de perseguição, reação, humilhação ou atitudes afins com o objetivo de minar a resistência psicológica do trabalhador, menosprezando-o e levando-o a um estado de depressão ou tristeza profunda, comprometendo seu rendimento profissional e seu moral (TEIXEIRA, 2009, p. 22).

Já Stadler afirma que o assédio moral:

Constitui-se em um fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego (STADLER, 2008, p.69).

Segundo Fiorelli (2007, p. 42), “assédio moral são comportamentos emitidos por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos a outra pessoa ou grupos de pessoas, por um longo período, ocasionando danos psíquicos e/ou prejuízo de natureza funcional” (FIORELLI, 2007, p. 42).

Prata (2008, p. 57), por sua vez, dá o seguinte conceito de assédio moral:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo do progresso em sua própria carreira.

São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada sejam hábeis a desestruturar o laborista (PRATA, 2008, p. 57).

Nessa amostragem do conceito de assédio moral por alguns doutrinadores pátrios, extrai-se vários pontos em comum. Um dos pontos comuns a todos os doutrinadores é a exigência da relação de subordinação entre o agente e a vítima, de tal forma que tal condição favoreça a atuação daquele, pela imposição e pelo medo.

De acordo com o que afirma Prata (2008, p. 148), esta relação de subordinação não implica, necessariamente, na existência de um perfil assediador estereotipado do superior hierárquico ou do ascendente funcional. Na verdade, o agente é muito mais resultado do ambiente laborativo do que da sua própria personalidade. Prossegue o autor, citando Vartia, que entre as principais causas do assédio moral na organização laboral estão: a) fluxo ruim de informações; b) forma autoritária de resolver diferenças de opiniões; c) falta de diálogo a respeito das tarefas e objetivos da unidade de trabalho e d) insuficientes possibilidades de o trabalhador exercer influência nos assuntos a ele concernentes. Trata-se, pois, de uma questão de má organização do trabalho. Mesmo ante uma personalidade insegura ou agressiva, é da responsabilidade da organização nortear a administração para a conciliação dos seus interesses com os interesses e as condições pessoais dos seus prepostos e demais trabalhadores.

Muitas vezes a necessidade de produtividade exerce uma pressão sobre o gerente e esse, por sua vez, inconformado por não conseguir obter resultados dos seus

subordinados, romperá com os limites contratuais e atuará de forma agressiva e/ou desrespeitosa com os mesmos. É certo que a organização tem responsabilidade objetiva pela atuação dos seus prepostos, por força, inclusive, do disposto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, em que, ao conceituar o empregador, atribui ao mesmo os riscos da atividade econômica. Isto, contudo, não exime o preposto da responsabilidade pelos seus atos, eis que está consciente para estabelecer juízos de valor relativos ao seu exercício profissional. Ocorre, porém, que o preposto também tem medos relacionados não somente a sua subsistência, mas, em relação ao seu status na organização.

O assediado, por sua vez, não tem um perfil definido, porém é um indivíduo que diferencia do grupo e, por qualquer razão, está exposto ao assédio moral. O certo é que após sofrer o assédio moral “identifica-se nesse indivíduo uma personalidade que já foi transtornada pela síndrome do estresse pós-traumático oriundo do *mobbing*” (PRATA, 2008, p. 184). Conforme entendimento pacífico é no Serviço Público que se encontra o maior percentual de vítimas do assédio moral. Uma das causas seria justamente a garantia da estabilidade. Como o servidor público não pode ser sumariamente despedido, o assediador atuaria com mais intento, levando-o a afastar-se do serviço através de licenças médicas, ausências injustificadas e tantos outros atos, contrários, inclusive, à ética laboral.

As razões para que alguém seja perseguido são as mais diversas e muitas vezes exclusivamente subjetivas. Independente da motivação do assediador bem como do seu perfil e o perfil da vítima a proteção constitucional destas decorre da própria proteção à dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Uma das faces mais visíveis do assédio moral é a discriminação. O ato de discriminar é separar, apartar, segregar. Discrimina-se aquilo que se rejeita, em função de uma visão estereotipada de um ser humano, apenas por que este se enquadra em um determinado grupo. A rejeição, por sua vez, é o preconceito. Tem-se, então, que a discriminação decorre do preconceito.

O preconceito sempre foi utilizado como meio de dominação. Um exemplo, trazido à colação por absoluta adequação ao tema deste trabalho, foi o citado por Prata

(2008, p. 129), ou seja, a escravidão dos negros africanos no Brasil. Após a abolição da escravatura, os escravos libertos, e sua descendência, a partir de sua história de submissão, e porque não dizer das suas características físicas, e, especialmente a cor da pele, sofreram todo tipo de discriminação, que sempre os colocava em sua condição de inferioridade. É o chamado preconceito racial que subsiste, mesmo que a genética já tenha derrubando os conceitos de raça.

Outro exemplo é a discriminação por motivo de idade, tendo em vista que, via de regra, na idade mais avançada o trabalhador é exposto com mais facilidade às dificuldades na execução de algumas atividades e, em raras ocasiões, à própria empregabilidade. Isto causa espécie no ambiente laboral. O ato, porém, é grave, ainda mais pelo fato de que a Lei 10741, de 1º de outubro de 2003 instituiu o Estatuto do Idoso, como instrumento garantidor da dignidade dos maiores de 60 anos.

Mas não é somente o idoso que é discriminado. Os jovens também o são, é claro que por motivos diversos. O preconceito decorre, conforme alguns doutrinadores expõem, em razão da auto-suficiência, do desprezo pela experiência dos trabalhadores mais antigos.

Outra questão que acarreta a discriminação contra os jovens são as políticas públicas assistencialistas, como, por exemplo, o Programa Primeiro Emprego, introduzido pela Lei 10.648/2003 e posteriormente alterada pela Lei 10.940/2004, para atender jovens entre 16 e 24 anos, bem como a legislação mais antiga que introduziu o programa de aprendizagem, possibilitando a qualificação profissional e a inclusão social.

A discriminação sexual também é muito presente no trabalhismo brasileiro. No caso, em relação à mulher.

A Constituição Federal é pródiga em vedar a discriminação em razão do sexo, como, por exemplo, em seus artigos 3º - IV, 5º - I e 7º XXX, a seguir transcritos:

Artigo 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
Artigo 5º - São todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (grifou-se).
Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (grifou-se).

De acordo com José Afonso da Silva, a igualdade entre homens e mulheres já se contém na norma geral de igualdade perante a lei. Trata-se da igualdade constitucional, que é “mais uma expressão de Direito: é um modo justo de viver em sociedade”.

Porém, a despeito de todas as conquistas femininas, até hoje vê-se em sociedade, e, mais especificamente, no âmbito do trabalho, um tratamento diferenciado entre homens e mulheres. Estas, por exemplo, ocupando os mesmos cargos, funções e níveis daqueles, ainda são preteridas a promoções, maiores salários e mesmo a melhores condições de trabalho.

A obesidade e a aparência física também atraem a discriminação. Historicamente os obesos sempre foram motivo de chacotas, piadas e apelidos maldosos (PRATA, 2008, p. 249–253). Nos dias atuais, a obesidade, em confronto direto com o culto à beleza física e imagem, vem preocupando às autoridades de saúde de todo o mundo, em função de suas conseqüências nefastas, não somente para a saúde física, quanto mental. Não se trata somente de negligência com a imagem, e preocupa pelo aumento do número de obesos.

Já a discriminação quanto a opção religiosa é outra violência, considerando que o Estado Brasileiro não somente garante a todos os cidadãos a liberdade de crença, como a garantia do exercício da sua fé, através da “proteção aos locais de culto e suas liturgias”.

Além do mais, a Constituição Federal ainda estabelece em seu artigo 5º - VIII que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se os invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei

O dispositivo constitucional igualmente contempla a liberdade do exercício das convicções políticas e filosóficas, de tal forma que a sua negação também é considerada uma forma de discriminação.

A discriminação em razão da orientação sexual, talvez seja a que atualmente mais atraía atenção e discussões na sociedade.

É reconhecida na sociedade como sendo a manifestação da atração sexual de um indivíduo por homens, mulheres ou ambos. Para isto normalmente a sociedade, ainda que sem um referencial científico estereotipa determinados padrões de comportamentos e atitudes para assim definir a orientação sexual de seus pares. Entretanto, o artigo 7º - XXX da Constituição Federal, ao tratar da proibição da “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil...” já está proibindo a discriminação em face a orientação sexual.

Mesmo assim não é incomum encontrar nas organizações empregado que é seguidamente vítima de comentários e brincadeiras maldosas pela sua orientação sexual diversa da maioria dos seus pares, apenas para citar um exemplo.

Outro ponto em comum é que a atuação abusiva pode decorrer da prática de atos, gestos, comentários e mesmo omissões, fartamente elencadas tanto pela doutrina, quanto pela legislação vigente. As formas mais comuns podem ser descritas como:

Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis. Além de constituir uma violação específica a disposições contratuais constitui violação à dignidade do trabalhador, pelo desrespeito aos direitos decorrentes de um acordo prévio de vontades devidamente formalizado através do contrato de trabalho.

A exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora. A atuação tanto pode ocorrer através da prática de atos lesivos à honra e boa fama, que além de constituir disposição do artigo 483 – e da Consolidação das Leis do Trabalho tipifica os crimes de calúnia, difamação ou injúria constantes nos artigos 138, 139 e 140 do Código Penal Brasileiro, respectivamente.

Apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem. O artigo 5º - XXIX da Constituição Federal estabelece que a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégios temporários para sua utilização, bem como proteção à criações industriais, às propriedades das marcas, aos nomes de empresa e

aos outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País. Apesar do artigo 454 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispunha sobre as invenções do empregado, quando decorrente da sua contribuição pessoal ter sido revogado tacitamente pela lei 9.279/96 que regulamenta a propriedade industrial ainda tem de ser preservado o mérito das idéias, inventos, propostas ou qualquer trabalho de outrem sob pena do desmerecimento perante o grupo em que atua.

Desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos e atitudes.

Desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.

Isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus pares.

Transferir, ainda que dentro do próprio setor, alguém de determinada competência e/ou atribuição para o exercício de funções banais.

Ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros.

A depreciação, por parte do superior hierárquico, de forma reiterada, a imagem ou desempenho do servidor ou empregado público, sem justa causa.

Espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal.

Estes foram exemplos extraídos de diversos instrumentos legais nos âmbitos federal, estadual e municipal, que, conforme exposto anteriormente, limitam-se à apuração e à prevenção do assédio moral na Administração Pública.

A doutrina também traz uma série de exemplos de ações abusivas, que caracterizam assédio moral, encontrados em literatura específica ou em casos concretos analisados pelos doutrinadores ou pelo Poder Judiciário.

Existência de salas apelidadas de “senzalas”, cubículos ou confessionários, para onde são levados os empregados que cometeram quaisquer deslizes, e, em regra, onde sofrem pesadas ofensas e humilhações, virando alvo de chacota por parte dos demais empregados e de seus superiores.

Despedida, antecedida de atos humilhantes (encontrar sua sala trancada; ver seus pertences pessoais do lado de fora da porta; gavetas esvaziadas; repreensão

pública; circular interna difamante; proibição de retorno ao posto de trabalho; proibição de contato com colegas de trabalho etc.), culminando com um procedimento de assédio.

Coação para adesão a Plano de desligamento Voluntário (PDV) ou Plano de Desligamento Incentivado (PDI). Esta é outra modalidade de coação/assédio moral. Em alguns casos, são enviados, repetidamente, ao obreiro, mensagens, correios eletrônicos e cartas solicitando sua adesão ao Plano, chegando-se ao absurdo de as propostas já virem preenchidas e datadas, faltando apenas a assinatura do trabalhador. E, para piorar a situação, já absurda, o empregado é constantemente transferido de local de trabalho, até finalmente “aceitar” seu desligamento pelo PDV.

Empresas com metas de produtividade que, não atingidas, acarretam “brincadeiras”, como danças vexatórias; uso de roupas do sexo oposto, receber diplomas com o título de pior vendedor ou de pior empregado do mês; ou, ainda, ter que usar uma tartaruga sobre sua mesa de trabalho, para que todos a vejam, como símbolo de sua lentidão... Temos, ainda, que mencionar as críticas perante outros empregados, reuniões para críticas coletivas, críticas perante clientes etc.

No caso de sucessão de empresas, e, principalmente, quando há um choque de gestão entre elas, alguns dos antigos empregados passam a ser chamados de “javali” (seja pelos novos administradores, seja pelos novos colegas de trabalho), em referência à expressão “já vali alguma coisa”. Esse tipo de assédio se torna cada vez incisivo na medida em que esse trabalhador se recusa a ser transferido de setor, de função ou, mesmo, a aderir a algum plano de dispensa voluntária ou incentivada (TEIXEIRA, 2009, os 48-50).

Ameaças constantes e permanentes de dispensa, coletiva ou individual; comentários desabonadores, irônicos e sarcásticos.

Deixar o empregado, em relação a quem se nutre uma antipatia, trabalhando em espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado, sem utensílios ou ferramentas adequadas e equipamentos básicos ou indispensáveis.

Superior hierárquico que põe sempre em dúvida o trabalho e a capacidade mental do empregado, chegando a chamá-lo de burro, incompetente, incapaz, inútil etc.

Humilhação a empregados lesionados e em fase de reabilitação. Constantemente chamados de lerdos (em alusão à LER – Lesão por Esforços Repetitivos). Também é comum que ouçam frases como “aqui não precisamos de doentes”; “lugar de deficiente é em casa”; “você não serve para nada, mesmo” etc.

Muito comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado goza de estabilidade ou de alguma garantia no emprego (acidentária, gestante, CIPA, sindical ou outra). Nesses casos, é perpetrado mediante discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções.

Empregado que é, seguidamente, vítima de comentários maldosos de ordem sexual, racial ou social. Ou, ainda, por ser gordinho (a), baixinho (a), estrábico (a), por possuir “tiques” nervosos; orientação sexual diversa etc.

No caso de ação ajuizada pelo obreiro em face ao patrão, quando aquele não é sumariamente despedido, não raro passa o empregador (ou seus prepostos) a infernizar a vida do obreiro, por meio de uma infinidade de expedientes, sendo ainda muito freqüente a preterição em promoções, rebaixamento de função, retorno à função anteriormente exercida, sucessivas transferências do local de trabalho sem prévio aviso etc.

Retorno de empregado após período de licença médica ou de outra natureza, especialmente quando de longa duração. Certos empresários e seus gerentes buscam descartar esse problemático trabalhador por meio da inação forçada, transferência de funções e de local de trabalho e congelamento funcional, entre outros procedimentos.

Tarefas e objetivos humanamente irrealizáveis, à equipe toda ou a um empregado individualmente.

São todos exemplos de condutas deploráveis, incompatíveis com princípios basilares de um Estado Democrático de Direito, consagrados pela Constituição Federal Brasileira. Conforme se extrai da análise dos exemplos acima transcritos, em todos eles a pessoa do obreiro é desrespeitada em sua condição de profissional e de ser humano. Isto é violação ao princípio da dignidade humana, por sua vez consagrado no artigo 1º - III da Carta Magna Brasileira.

Volta-se a insistir, contudo, que nem sempre o ato do empregador ou do seu preposto que desagrada o empregado, será considerando assédio moral. É o que exemplifica o relato a seguir transcrito, acerca de decisão do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o Recurso de Revista número 136900-90.2007.5.18.0010:

Órgão Judicante: 7ª Turma

Relatora: Juíza convocada Maria Doralice Novaes

Recorrente: Luciano Fernandes de Oliveira

Recorrida: Teleperformance CRM S.A.

Data do julgamento: 14/10/2009

Publicação do acórdão: 16/10/2009

Limitação de idas ao banheiro não caracteriza dano moral.

Um operador de telemarketing da Teleperformance CRM S.A, que alegava ter sido impedido de utilizar o toailete durante a jornada de trabalho, não obteve, na Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reforma da decisão regional que lhe negou o direito a indenização por **danos morais**. A relatora do recurso do recurso de revista, juíza convocada Maria Doralice Novaes, ressaltou que não ficou demonstrado que o trabalhador foi impedido de ir ao banheiro ou que tenha sofrido algum tipo de constrangimento.

O ex-empregado alegava que o fato de ter sido impedido de utilizar o toailete o teria constrangido perante os colegas. Na instância inicial ficou demonstrado que os operadores necessitavam de autorização para utilizar o banheiro, havendo previsão de advertência quanto à demora para o retorno ao posto de trabalho. No entanto, não ficou comprovado o impedimento alegado pelo funcionário, que teve o seu pedido de indenização indeferido.

Para tentar modificar o resultado, o trabalhador recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), que manteve a sentença. O Regional salientou que, no caso, deve-se observar a natureza das atividades desenvolvidas pela empresa, em que os postos de trabalho não podem ficar abandonados, pois a empresa é fiscalizada pela Anatel quanto à qualidade dos serviços.

Ao julgar o recurso do ex-empregado no TST, a juíza convocada Maria Doralice, observou que em momento algum ficou comprovada a existência de "controle das necessidades fisiológicas" do empregado, mas sim de uma limitação de saídas de todos os empregados de seus postos de trabalho a fim de impedir que um grande número de empregados saísse ao mesmo tempo. Sem ter verificado qualquer violação de lei no acórdão do TRT da 18ª Região e nem divergência jurisprudencial que possibilitassem a apreciação do mérito, a Sétima Turma não conheceu do recurso de revista.

Vê-se, no caso em apreciação, que não restou provada a limitação quanto a utilização de banheiros pelo reclamante, com a finalidade de ofender-lhe, de causar-lhe alguma espécie depreciativa. Ao contrário, entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região que exigências operacionais da atividade da empregadora, determinava uma limitação geral do afastamento dos seus empregados do posto de trabalho, haja vista que a Anatel – Agência Nacional de Telecomunicações, efetua a fiscalização da a qualidade dos serviços.

Outra questão seria se o empregador não permitisse a utilização de banheiros sem prévia autorização por uma questão de natureza disciplinar ou de produtividade quantitativa. Imagine-se, por exemplo, que uma obreira, durante a jornada de trabalho, ante a necessidade de satisfação de uma necessidade fisiológica, tenha que procurar a sua chefia e solicitar a autorização para ir ao banheiro, ou, também, solicitar que lhe seja entregue a chave do banheiro, já que este fica trancado. Imagine-se que a chefia não se encontre no local. Imagine-se que antes de encontrá-la a obreira não mais consegue adiar a satisfação da sua necessidade e expõe a sua intimidade publicamente. Pode-se imaginar os efeitos da situação perante o meio laboral. Alguns colegas poderão solidarizar-se com ela, outros irão debochar da situação, e pelo resto da vida é possível que a obreira sofra os efeitos daquela ocorrência, ou não. Há possibilidade de uma ação dessa natureza, que poderá ser considerada assediadora, de acordo com o que determinar a interpretação da vítima, pois trata-se de questão personalíssima.

Dependendo dos efeitos produzidos na vítima, o ato abusivo pode determinar a ocorrência de danos, tanto físicos, quanto psíquicos, ou ainda morais.

A atuação deve ser repetitiva, continuada. Porém, admissível uma única atuação, dependendo da gravidade da mesma. É o caso, por exemplo, de uma única agressão, quando há uma violência física ou sexual contra a vítima (o assédio sexual será tratado especificamente), conforme citam Zapf, Konorz e Kulla, *apud* Prata (PRATA, 2008, p. 66), observando que deve haver uma relação entre a agressão e a “expulsão da vítima do cenário laboral”. Nesse caso, a agressão tanto pode ser através do contato corpóreo libidinoso, como através do assédio sexual tipificado no artigo 216-A do Código Penal brasileiro, ou através do chamado “*Sexual mobbing*”, que, de acordo com Prata (2008, p. 81), citando Harld Ege, “é o assédio moral no trabalho cuja estratégia consiste em boatos a respeito do comportamento ou da orientação sexual da vítima”, o que continua Ege não há maior difamação, já que “em nossa cultura a identidade sexual desempenha um papel fundamental na determinação da imagem social de um indivíduo”.

Qualquer que seja a modalidade da atuação, conforme exposto acima, os seus efeitos poderão ser os mesmos narrados anteriormente, podendo provocar o dano.

3.3 Conseqüências do assédio moral em relação à vítima

Conforme dispõe Prata (2008, p. 351), “por mais estruturado psicologicamente que seja o trabalhador, a prática reiterada dessas atitudes hostis, ao longo do tempo, terminam por desestabilizá-lo emocionalmente”. Da mesma forma, uma única agressão, pela sua gravidade, produz na vítima o mesmo efeito, que irão gerar conseqüências em sua vida profissional, pessoal, familiar, social e até mesmo patrimonial. Ainda de acordo com a mesma fonte, o estresse pós-traumático resultante traduz na vítima efeitos capazes de modificar a sua própria personalidade.

Hirigoyen (2010, ps. 159-161), por sua vez, sustenta que quando o assédio moral é recente e existe uma possibilidade de solução, os sintomas são, a princípio, semelhantes à reação do organismo ao estresse, ou seja, cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, além dos sentimentos de impotência e de humilhação. Nesta fase a vítima pode recuperar-se rapidamente, se for afastada do agente agressor e, naturalmente, receber as atenções necessárias ao reestabelecimento de um ambiente de trabalho saudável.

Porém, se o assédio moral prolonga-se, aos sintomas já descritos são acrescentados a apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Instala-se, então, um processo de depressão, que deve ser monitorado com atenção, pelo risco de suicídio (HIRIGOYEN, 2010, p. 160).

Outra conseqüência, ainda segundo Hirigoyen é a presença de sintomas psicossomáticos, já que o corpo registra a agressão antes do cérebro, e é de crescimento muito rápido. São registrados casos de emagrecimento intensos ou, então, grandes aumentos de peso, gastrites, úlceras, hipertensões arteriais, problemas de pele e outros tantos (HIRIGOYEN, 2010, p. 161).

O resultado é sempre o afastamento médico por períodos longos, acarretando um ônus considerável para o contribuinte, já que após o décimo quinto cabe à Previdência Social arcar com o auxílio doença, equiparado, no caso, à doença profissional, de acordo com o artigo 20 da Lei 8.213/91:

Considera-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas.

- I - a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social;
- II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inc. I.

O convívio familiar e social sofrem os efeitos do assédio moral, pois quando o trabalho não cumpre o papel de destacar o homem na família e na sociedade, pode prejudicar as relações dele decorrentes. Ante a sensação de fracasso a vítima tende a atenuar a agressividade e a tensão através da bebida e de outras drogas. O assédio moral gera sentimentos de indignação, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa auto-estima pessoal e profissional (ALKIMIN, 2009, p.84)

Pode-se, então, concluir que o assédio moral produz conseqüências previdenciárias, e o Decreto 3.084/99 relaciona em seu anexo II as doenças ocupacionais traçadas pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, elencando no Grupo V da CID-10 os “transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho. Assim o stress grave e transtorno de adaptação, são tratados como dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho. Já a neurose profissional tem como fato de risco problemas relacionados com o emprego e desemprego/ mudança de emprego ou de função; ameaça de perder o emprego; ritmo de trabalho penoso, ou, ainda desacordos com o empregador e colegas, dentre outros. Ainda de acordo com o referido decreto a síndrome do esgotamento profissional está relacionada com o ritmo do trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho.

O absenteísmo por motivo de doença acarreta a queda da produtividade, que tem conseqüências mais significativas para o empregador, já que o obreiro está sob percepção de benefício previdenciário, para o provimento da sua subsistência.

3.4 Consequências do assédio moral em relação ao empregador

Em relação ao empregador o assédio moral constitui grave violação de obrigações contratuais trabalhistas. É que constitui prática degradante e humilhante, capaz de tornar insustentável o vínculo empregatício.

Assim, as condutas caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ensejando a despedida indireta por justa causa decorrente do cometimento de falta grave pelo empregador. As práticas do assédio moral enquadram-se nas hipóteses de rescisão indireta. Exemplificadamente pode-se elencar algumas delas:

Art. 483- O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defeso por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato.
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos contra ele ou pessoas da sua família ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduziu seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

a) Forem exigidos serviços superiores a suas forças, defeitos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato.

Aplica-se, na primeira hipótese, quando o agente assediador exige da vítima atividades impossíveis de serem cumpridas, tanto pela incompatibilidade com as suas condições físicas ou de saúde, quanto por tempo insuficiente para a sua concretização.

No caso dos serviços defesos por lei tem-se, por exemplo, exigir trabalho insalubre ou perigoso a menos de dezoito anos que não esteja em processo de aprendizagem profissional.

Em relação aos bons costumes, pode-se relacionar-se à exigência de favores sexuais, ou à exigência de uso de trajes e posturas destinadas a excitar a libido de terceiros, exceto nas atividades que visem o mercado do sexo.

Já como serviços alheios ao contrato, pode-se enumerar o rebaixamento ou o desvio de função, ou, ainda, atribuição de tarefas de complexidade inferior às qualificações pelas quais o obreiro foi contratado.

b) For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

Neste inciso estão incursos os maus tratos, as ofensas, a perseguição, a falta de respeito, o abuso do poder de comando caracterizado pelo excesso de meios de fiscalização do empregado, das revistas pessoais públicas e por pessoas de outro sexo, pelas punições severas, acima das infrações cometidas e do nível pessoal de compreensão do obreiro, pela imposição de metas inatingíveis.

c) Correr perigo de mal considerável.

Pode assim caracterizar a exposição da saúde do obreiro aos efeitos da insalubridade, pelo contato com agentes insalubres em níveis de intensidade e tempo, sem o fornecimento de equipamentos de proteção individual. Pode ocorrer, também, pela exposição a agentes perigosos, como explosivos, inflamáveis e circuitos elétricos de alta tensão sem os devidos recursos de proteção.

d) Não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

Nesta hipótese o empregador poderá reduzir o salário unilateralmente, reduzir o trabalho remunerado por produção, mudar o empregado de função ao retorno de licença médica, sob a alegação do mesmo estar com “o treinamento defasado”.

e) Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

A honra é um sentimento personalíssimo de dignidade que cada ser humano tem. Já a boa fama é o conceito que o indivíduo desfruta na sociedade. É a sua reputação. Há várias condutas pelas quais o empregador pode praticar atos lesivos à honra e boa fama do empregado ou de pessoas de sua família. Podem ser elencadas a calúnia, a disseminação de comentários maldosos, falsos ou não, sobre sua honestidade, conduta e/ou orientação sexual, situação financeira, conflitos familiares, dentre outros.

f) O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem.

Trata-se da agressão física, excluída a legítima defesa, o que, além do resultado material produz humilhação.

A rescisão do contrato de trabalho, processada perante os tribunais trabalhistas, mediante apreciação de prova robusta, acarretará o pagamento das verbas rescisórias, bem como o pagamento do dano moral.

3.5 Do Dano Moral

Segundo Felker como dano moral entende-se:

Todo ato que atinge direitos da personalidade do trabalhador, empregador, como pessoa física, de pessoa jurídica empregadora ou da coletividade, decorrente de violação à liberdade, honra, dignidade, intimidade, imagem, reputação, bom nome profissional ou empresarial (FELKER, 2010, p. 20-21).

Daí que, de acordo com o que dispõe o artigo 927 do Código Civil Brasileiro “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Por ato ilícito entende-se, conforme a definição do artigo 186 do mesmo diploma legal, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Igualmente, conforme lição de Ávila:

“o artigo 187 do Código Civil Brasileiro estabelece, ampliando a incidência, que também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos costumes”. (ÁVILA, 2009, p.120).

Do assédio moral, no dizer de Dalligrave Neto *apud* Ávila, decorre ‘um dano de natureza psico-emocional que se configura em ato malicioso do agente, ou seja:

Tal conduta enseja a presença dos três elementos da responsabilidade civil: o ato ilícito (ato malicioso e doloso do agente), o dano (prejuízo psico-emocional) e o nexo causal, requisitos essenciais para efeitos de indenização dos danos morais e materiais daí advindos, nos termos do art. 927 do CC/2002 (ÁVILA, 2008, p. 121).

O Tribunal Superior do Trabalho – TST decidiu que o ônus da prova no Direito do Trabalho não cabe necessariamente a parte que alega o fato, mas a quem tinha aptidão para produzi-la (AVILA, 2008, P. 126). Desta forma, prossegue a mesma fonte, a vítima deve munir-se de robusta prova perante os tribunais, sob pena de ser rechaçada a sua pretensão.

Vem divergindo a doutrina e os tribunais acerca da necessidade da comprovação do dano para a caracterização do assédio moral.

Nascimento entende ser “necessária a existência de dano para a caracterização do assédio moral por tratar-se de elemento indispensável à configuração do dano moral” (NASCIMENTO, 2011, p. 169).

Já Lima entende que “independentemente da prova de efeitos emocionais e/ou lesões morais, a ação ensejadora de possível dano injusto a bem jurídico tutelado ao interesse ou direito da pessoa humana clama a tutela jurídica. (LIMA, 2009 p. 61).

Por fim, encerrando a amostragem, Felker conclui que o dano moral:

“configura violação aos direitos personalíssimos do indivíduo. Mesmo que a vítima seja dotada de uma estrutura psicológica de tal sorte fortalecida que a ofensa ou os reflexos da ação do ofensor não sejam capazes de lhe acarretar “sofrimento”, ainda assim estará caracterizada a violação aos seus Direitos da Personalidade”. (FELKER, 2010, p. 117)

A Constituição Federal de 1988, acima de todas as discussões acerca do dano moral e sua reparabilidade, por parte dos doutrinadores, adotou o direito à reparação por danos morais sofridos, no artigo 5º, incisos V e X, a seguir transcritos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

indenização por dano material, moral ou à imagem;
X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Observados os conceitos da Constituição Federal, do Código Civil Brasileiro, bem como da amostragem de doutrinadores, pode-se concluir que para a configuração do dano moral é necessária a ocorrência dos seguintes pressupostos:

– ação ou omissão do agente

- ocorrência de dano
- culpa
- nexos de causalidade

Assim sendo, somente indenização por danos morais, seja a responsabilidade subjetiva ou objetiva, se houver a ocorrência de um dano a reparado. No caso do dano moral, que deve e pode ser reparado, ele é a dor, a angústia, a humilhação e a ofensa ao direito de personalidade.

3.6 A compreensão da jurisprudência

Pode-se tentar demonstrar, através de um elenco de acórdãos as diversas posições dos tribunais brasileiros acerca do assédio moral e do dano moral indenizável. De acordo com Felker, “a jurisprudência retrata, melhor do que outra fonte, o direito vivo, aplicado no dia a dia, na vida social de uma comunidade” (FELKER, 2010, p. 112).

Por amostragem, e por temas variados, traz-se a colação alguns exemplos de manifestação dos tribunais pátrios:

TRT - 3ª REGIÃO

0169500-89.2009.5.03.0018 RO (01695-2009-018-03-00-5 RO)

Data de Publicação: 28/10/2011

Órgão Julgador: Quarta Turma

Relator: Convocada Adriana G.de Sena Orsini

Revisor: Convocado Fernando Luiz G. Rios Neto

Tema: DANO MORAL - USO DE SANITÁRIO - LIMITAÇÃO

Divulgação: 27/10/2011. DEJT. Página 241. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. RESPEITO À DIGNIDADE, À HONRA, À MORAL E À SAÚDE DO TRABALHADOR. A demonstração de que a reclamada adotava o reprovável procedimento de restringir o uso do banheiro pelos seus empregados, exigindo justificativa quando o tempo concedido para tal era extrapolado, o que, sem sombra de dúvidas, causava constrangimentos, mormente em se considerando que as extrapolações havidas e as justificativas dadas eram levadas ao conhecimento dos demais empregados, dá suporte ao pedido de indenização por dano **moral**, sendo devida a correspondente reparação.

Como já exposto anteriormente, a questão da restrição ao uso do banheiro é

um grande problemas nas instituições. Muitas vezes o empregado, ou o servidor encontra-se sob tratamento médico ambulatorial, sem afastamento das suas atividades, o que muitas vezes ocorre até pelo temor de sofrer represálias do empregador. Outras vezes é por questão de foro íntimo, visto que a satisfação das necessidades fisiológicas encontra-se no rol de proteção da intimidade. Tem-se, pois, que a conduta do empregador efetivamente violou direito fundamental do trabalhador, bem como, "pode" ter colocado em risco a sua saúde. No primeiro caso, entende-se não ser necessário a prova de qualquer dano produzido ao empregado. Já no segundo caso, o dano à saúde deve ser equacionado.

0000051-03.2010.5.03.0147 RO (00051-2010-147-03-00-7 RO)

Data de Publicação: 03/10/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma

Relator: Bolivar Viegas Peixoto

Revisor: Convocado Marcio Jose Zebende

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO

Divulgação: 30/09/2011. DEJT. Página 16. Boletim: Sim.

EMENTA: REBAIXAMENTO FUNCIONAL. ASSÉDIO MORAL. Evidenciado que a autora foi rebaixada de função, passando a exercer tarefas de menor prestígio na reclamada, circunstância que importou a lesão à sua honra e à sua autoestima, entende-se que restou caracterizado o **assédio moral**.

0000923-68.2011.5.03.0022 RO (00923-2011-022-03-00-3 RO)

Data de Publicação: 12/09/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma

Relator: Bolivar Viegas Peixoto

Revisor: Convocado Marcio Jose Zebende

Tema: ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE META

Divulgação: 09/09/2011. DEJT. Página 50. Boletim: Não.

EMENTA: CUMPRIMENTO DE METAS. AMEAÇA DE PERDA DE EMPREGO. ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. Estando evidenciado pela prova testemunhal que a reclamante estava submetida à cobrança excessiva de metas no ambiente de trabalho, com ameaça de perda de seu emprego, resta configurado o **assédio moral**, o que justifica a indenização por danos morais.

0001527-78.2010.5.03.0017 RO (01527-2010-017-03-00-7 RO)

Data de Publicação: 26/08/2011

Órgão Julgador: Primeira Turma

Relator: Emerson Jose Alves Lage

Revisor: Maria Laura Franco Lima de Faria

Tema: ASSÉDIO MORAL - PROVA

Divulgação: 25/08/2011. DEJT. Página 172. Boletim: Sim.

EMENTA: PROVA. ASSÉDIO MORAL. GRAVAÇÃO TELEFÔNICA NO AMBIENTE DE TRABALHO SEM O CONHECIMENTO DAS PESSOAS ENVOLVIDAS. VALIDADE. A prova obtida pela empregada por meio de gravação telefônica feita no ambiente de trabalho, sem o conhecimento das pessoas envolvidas, não a torna inválida para os fins a que se destina, de provar que a trabalhadora sofria **assédio moral** no ambiente de trabalho, já

que não se trata de interceptação de conversa alheia ou de divulgação de diálogos mantidos na esfera da privacidade do indivíduo. Os trechos dos diálogos que interessam ao caso são aqueles em que a reclamante, autora das gravações, aparece como um dos interlocutores e tudo o que foi gravado foi dito em público (no local de trabalho) e não em conversa reservada entre qualquer das pessoas envolvidas. Daí porque não é o caso de afronta à inviolabilidade da vida privada ou da intimidade de quem quer que seja, ou mesmo de violação de correspondência ou de comunicação telefônica, garantias protegidas em foro constitucional. A hipótese também não se rege pela Lei 9.296/96, que regulamenta a interceptação de comunicações telefônicas. Aqui estamos tratando de atos da vida social dos envolvidos (relações de trabalho). Logo, de atos do âmbito de atuação pública destes. Assim sendo, a prova em questão não esbarra na disposição do inciso LVI do artigo 5º do texto constitucional, já que não foi obtida de forma ilícita, pois não ofende norma de direito material, ou ilegítima, não ofende norma processual. A reclamante estava lançando mão do seu direito de defesa, com os meios de que dispunha, isto é, registrando atitudes ofensivas e persecutórias ocorridas no seu ambiente de trabalho, não havendo qualquer atentado à ética ou à intimidade dos envolvidos, como já dito, os quais são, em síntese, os bens jurídicos resguardados pela legislação que proíbe a utilização de prova ilícita.

0001427-75.2010.5.03.0033 RO (01427-2010-033-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 25/08/2011

Órgão Julgador: Decima Turma

Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal

Revisor: Deoclecia Amorelli Dias

Tema: ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - DISTINÇÃO

Divulgação: 24/08/2011. DEJT. Página 115. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. O **assédio moral** é uma das espécies do dano **moral**. O dano **moral** é gênero. Nem todo dever de indenizar por danos morais é decorrente de **assédio moral**. O **assédio moral** tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente.

0001610-07.2010.5.03.0143 RO (01610-2010-143-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 21/07/2011

Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora

Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

Revisor: Heriberto de Castro

Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

Divulgação: 20/07/2011. DEJT. Página 148. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. OBRIGAÇÃO DE REPARAR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO DA INDENIZAÇÃO. Ficando demonstrado o **assédio moral** praticado pelo preposto da ré em face da autora, restando incontroverso que a demandante foi discriminada em seu ambiente de trabalho, sendo submetida a tratamento discriminatório, exsurge a obrigação de reparar. Em tal

contexto, para fixação do quantum indenizatório, de acordo com o prudente arbítrio do Juiz e à míngua de parâmetros legais estabelecidos quanto à matéria, devem ser levados em conta especialmente o caráter punitivo (em relação ao empregador) e compensatório ou reparatório (em relação ao empregado), para que o valor fixado não constitua fonte de enriquecimento ilícito do trabalhador, mas também não seja ínfimo a ponto de nada representar para o empregador, considerando sua capacidade de pagamento. Aliás, a quantificação indenizatória deve considerar sempre o caso concreto, ou seja, suas peculiaridades, como as circunstâncias e o bem jurídico ofendido, cumprindo zelar pela coerência e razoabilidade no arbitramento.

☐ 0001608-55.2010.5.03.0137 RO (01608-2010-137-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 08/07/2011

Órgão Julgador: Primeira Turma
Relator: Emerson Jose Alves Lage
Revisor: Maria Laura Franco Lima de Faria
Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO
Divulgação: 07/07/2011. DEJT. Página 144. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO.
 O **assédio moral** (ou "bullying" ou terror psicológico), constitui uma espécie de dano **moral** que se reveste de algumas características peculiares, sendo que no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República.

☐ 0088300-52.2009.5.03.0150 RO (00883-2009-150-03-00-2 RO)

Data de Publicação: 04/07/2011

Órgão Julgador: Sexta Turma
Relator: Jorge Berg de Mendonca
Revisor: Convocado Carlos Roberto Barbosa
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 01/07/2011. DEJT. Página 191. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - O assédio moral se configura quando uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica sobre um (a) determinado (a) empregado (a). Essa violência psicológica se dá de forma premeditada, sistemática, prolongada no tempo, e tem como objetivo desestruturar a vítima, seja para forçá-la a pedir demissão, transferência, remoção, aposentar-se precocemente, etc. O **assédio moral** é a ação reiterada, a atitude insistente, o terrorismo psicológico, são ataques repetidos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, de humilhação, rejeição. Entretanto, ele não se confunde com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Restando

demonstrado pela prova oral que a situação se enquadrava nesta última descrita acima, sem que se possa vislumbrar atitude antijurídica por parte do empregador, ou atos praticados com abuso do poder ou desrespeito ao patrimônio imaterial de seus trabalhadores, não há que se falar em indenização por danos morais.

☐ 0001874-20.2010.5.03.0112 RO (01874-2010-112-03-00-6 RO)

Data de Publicação: 16/06/2011

Órgão Julgador: Setima Turma

Relator: Paulo Roberto de Castro

Revisor: Marcelo Lamego Pertence

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO

Divulgação: 15/06/2011. DEJT. Página 118. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - INAÇÃO COMPULSÓRIA - Enquadra-se na definição de assédio moral o denominado "contrato de inação", caracterizado pela situação em que o empregador nega ao empregado o direito de trabalhar, afastando-o do cumprimento de suas tarefas habituais e mantendo-o ocioso durante a jornada de trabalho. A inatividade forçada, além de desestimular o trabalhador, coloca-o em situação vexatória diante do grupo, ofendendo-lhe a dignidade. O contrato de emprego tem caráter sinalagmático e, ao deixar de fornecer trabalho ao empregado, o empregador descumpra relevante obrigação contratual, pois é certo que, além de servir ao sustento material do obreiro, o exercício de seu ofício integra a identidade do trabalhador como ser social.

☐ 0000919-95.2010.5.03.0012 RO (00919-2010-012-03-00-7 RO)

Data de Publicação: 15/06/2011

Órgão Julgador: Segunda Turma

Relator: Convocado Vicente de Paula M.Junior

Revisor: Convocado Eduardo Aurelio P. Ferri

Tema: ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE META

Divulgação: 14/06/2011. DEJT. Página 109. Boletim: Sim.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Restou comprovado nos autos o exagero da 1ª reclamada quanto à punição da reclamante por não cumprir suas metas, o que ofende a dignidade da pessoa humana, submetendo-a a uma condição de discriminação no trabalho. É óbvio que existe a necessidade de organização no trabalho para a obtenção de resultados eficientes, regras que devem ser seguidas para o regular funcionamento da máquina empresarial. Entretanto, submeter a reclamante e os demais empregados a serem colocados "no corredor", quanto não cumprirem as metas, em evidente discriminação e humilhação é inaceitável. Isto representa um controle indevido e que expõe o empregado na sua intimidade, correspondendo ao assédio moral que avilta a dignidade humana.

☐ 0000918-71.2010.5.03.0025 RO (00918-2010-025-03-00-9 RO)

Data de Publicação: 06/06/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma
Relator: Bolivar Viegas Peixoto
Revisor: Convocado Marcio Jose Zebende
Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO
Divulgação: 03/06/2011. DEJT. Página 37. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. ADVERTÊNCIA. DANO MORAL. Tem o empregador o dever de estrita vigilância, obrigando-se a manter um ambiente de respeito e harmonia no trabalho, vigorando a presunção jure et jure deste sobre a atuação culposa de quem está a seu serviço, e que, em função dos atos praticados, venha a causar danos ao patrimônio moral e à dignidade da pessoa humana. O assédio moral no trabalho (mobbing) significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do empregador, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva de perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, tratando-se de humilhações feitas ao empregado, colocando-o em situação desagradável, expondo-o a situações incômodas e humilhantes, implicando uma violação à sua dignidade, em decorrência do uso abusivo do poder diretivo do empregador. O uso de expressões ofensivas ao empregado, inclusive com conteúdo pejorativo, importa a violação dos direitos de personalidade do trabalhador, ensejando a reparação por danos morais.

0000892-20.2010.5.03.0075 RO (00892-2010-075-03-00-5 RO)

Data de Publicação: 01/06/2011

Órgão Julgador: Segunda Turma
Relator: Luiz Ronan Neves Koury
Revisor: Jales Valadao Cardoso
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 31/05/2011. DEJT. Página 79. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Os atos que se caracterizam como de assédio moral são os tipificados nas atitudes abusivas consistentes em perseguir a pessoa, depreciá-la, acarretando a sua exposição a situações vexatórias e causando danos à personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica, o que se configurou no caso, considerando a prova produzida nos autos. A reclamada não está impedida de apurar fatos e responsabilidades, mesmo sobre a manipulação dos cartões de ponto por funcionários. Não se admite, no entanto, é a discriminação, como ocorreu com o reclamante, com o intuito de impedi-lo de prestar eventual depoimento em reclamação trabalhista ajuizada em face da reclamada.

0088400-27.2009.5.03.0111 RO (00884-2009-111-03-00-4 RO)

Data de Publicação: 01/06/2011

Órgão Julgador: Segunda Turma
Relator: Luiz Ronan Neves Koury
Revisor: Jales Valadao Cardoso
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 31/05/2011. DEJT. Página 79. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O ato de **assédio moral** tipifica-se em atitudes consistentes em depreciar a pessoa, acarretando-lhe a exposição a situações vexatórias, causando danos à sua personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica. A configuração do dano **moral** na hipótese é inequívoca, sendo que um dos fatores é a condição imposta ao autor de permanecer ocioso sem exercer as suas atividades laborativas, sendo patentes o constrangimento e a angústia sofridos pelo reclamante.

0000860-57.2010.5.03.0061 RO (00860-2010-061-03-00-7 RO)

Data de Publicação: 30/05/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma

Relator: Bolivar Viegas Peixoto

Revisor: Convocado Marcio Jose Zebende

Tema: **ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE META**

Divulgação: 27/05/2011. DEJT. Página 57. Boletim: Sim.

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATIVIDADES NÃO INERENTES. HORAS SUPLEMENTARES. O tratamento despótico caracteriza tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana e com a valorização do trabalho. O **assédio moral** se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, expondo o empregado a situações humilhantes e constrangedoras, na busca dos objetivos empresariais que incluem um lucro cada vez maior. O empregado, diante da velada ameaça do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas impostas e agir contra sua consciência. O **assédio moral** envolve danos morais e a indenização há de ser proporcional à gravidade, resultante dos danos sofridos, devendo-se considerar as condições econômicas do reclamante e do reclamado, para o arbitramento do valor, bem como ter por objetivo coibir o culpado a não repetir o ato ou obrigá-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem.

0021500-14.2009.5.03.0030 RO (00215-2009-030-03-00-2 RO)

Data de Publicação: 13/05/2011

Órgão Julgador: Segunda Turma

Relator: Convocado Weber Leite de M.P. Filho

Revisor: Convocado Vicente de Paula M.Junior

Tema: **ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE**

Divulgação: 12/05/2011. DEJT. Página 155. Boletim: Não.

EMENTA: O assédio moral configura-se quando há a existência dos seguintes pressupostos: conduta rigorosa, reiterada e pessoal diretamente ligada ao empregado, tais como palavras, gestos e outros que ameaçam, em virtude de sua repetição, a integridade física ou psíquica do trabalhador, com finalidade específica de tirar-lhe a estabilidade emocional e profissional. A reparação, no caso de dano **moral** resultante de **assédio**, encontra amparo em uma conduta antijurídica e ilícita do empregador. Assim, a responsabilidade civil da ré depende de prova indubitável no que tange a uma possível conduta dolosa ou culposa no sentido de que tentou desestabilizar o empregado nos moldes supra.

. 0000997-71.2010.5.03.0018 RO (00997-2010-018-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 25/04/2011

Órgão Julgador: Quarta Turma

Relator: Convocado Fernando Luiz G. Rios Neto

Revisor: Antonio Alvares da Silva

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO

Divulgação: 19/04/2011. DEJT. Página 85. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL HUMILHAÇÃO EM AMBIENTE DE TRABALHO. Ambiente laboral sadio é fruto de uma realização das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento saudável entre elas, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum - o trabalho. Nesse passo, a qualidade do ambiente de trabalho necessita da integração entre todos os envolvidos. Contudo, essa dinâmica social está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente. Assim, a humilhação sofrida pela autora, por meio do uso de expressões intimidatórias, trouxe irrecusável diminuição da sua auto-estima e da confiança, estando demonstrado o objetivo - cruel - a justificar a reparação de danos.

. 0000776-74.2010.5.03.0152 RO (00776-2010-152-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 25/04/2011

Órgão Julgador: Sexta Turma

Relator: Convocado Vitor Salino de M. Eca

Revisor: Emerson Jose Alves Lage

Tema: DEMISSÃO - PEDIDO – VALIDADE

Divulgação: 19/04/2011. DEJT. Página 122. Boletim: Não.

EMENTA: PEDIDO DE DEMISSÃO MOTIVADO POR ASSÉDIO MORAL. NULIDADE. Uma vez comprovado o **assédio moral** apontado pelo empregado como o motivo que o levou a pedir demissão, tal ato revela-se nulo, por trazer intrínseco vício de vontade consubstanciado na coação, a teor do expressamente disposto no art. 151 do Código Civil - aplicável não só aos negócios jurídicos, mas também aos atos jurídicos lícitos, por força do art. 185 do mesmo diploma legal -, segundo o qual, "a coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens". Na presente hipótese, apesar de a reclamante não contar com mais de um ano de serviço e ser incontroverso que houve o pedido de demissão, o que importa é que este foi invalidado, como salientado acima, porquanto a realidade fática sobrepõe-se ao formalismo legal a favor da solução correta e justa do litígio.

. 0000596-40.2010.5.03.0061 RO (00596-2010-061-03-00-1 RO)

Data de Publicação: 08/04/2011

Órgão Julgador: Oitava Turma

Relator: Marcio Ribeiro do Valle

Revisor: Denise Alves Horta

Tema: ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO

Divulgação: 07/04/2011. DEJT. Página 191. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O **assédio moral**, capaz de gerar o direito do empregado à reparação indenizatória de natureza pecuniária,

consiste na exposição do trabalhador a uma série de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no desempenho de suas funções, comumente provenientes de relações hierárquicas autoritárias em que se configuram condutas antiéticas perpetuadas no tempo, de um ou mais superiores hierárquicos e direcionadas a um ou mais subordinados, desestabilizando emocionalmente o laborista em relação ao ambiente de trabalho e à organização empresarial como um todo. A indenização em enfoque acha-se alicerçada no Direito Civil (C.C. artigos 186 e 927) e também no que dispõe o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que, em sua segunda parte, aborda o problema da responsabilidade civil do empregador, nos casos em que este incorrer em dolo ou culpa, como se verifica ser a hipótese deste processado.

. 0001126-07.2010.5.03.0138 RO (01126-2010-138-03-00-6 RO)

Data de Publicação: 04/04/2011

Órgão Julgador: Quarta Turma

Relator: Julio Bernardo do Carmo

Revisor: Convocado Fernando Luiz G. Rios Neto

Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

Divulgação: 01/04/2011. DEJT. Página 135. Boletim: Sim.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL. A reparação por dano **moral** está assegurada no art. 5º, inciso X, da Constituição da República, assim como, nas disposições dos artigos 186 e 927 do CCB, autorizando a responsabilização civil da ex-empregadora quando verificada a presença concomitante do dano, da culpa ou dolo empresarial e o liame causal entre a conduta da ex-empregadora e a ofensa perpetrada. A figura do **assédio moral** caracteriza-se pelas reiteradas atitudes perpetradas por parte da empregadora e de seus prepostos com o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, além da pressão exercida sobre o empregado de forma abusiva, reduzindo a sua auto-estima. Demonstrado, no caso concreto, pelo conjunto probatório que a reclamada tinha, por regra, a prática de conduta abusiva no exercício de seu poder diretivo, ferindo a dignidade dos trabalhadores, dentre eles, o reclamante, expondo-os às situações humilhantes e constrangedoras, submetendo-os às condições subumanas de trabalho, ao longo do contrato de trabalho, causando ofensa à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador, emergindo daí os pressupostos hábeis ao dever de reparar, nos termos dos artigos 1º, III e 5º, X, da CR e artigos 186 e 927 do CCB, mantém-se a v. sentença de origem, que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de **assédio moral**.

. 0001174-11.2010.5.03.0026 RO (01174-2010-026-03-00-6 RO)

Data de Publicação: 04/04/2011

Órgão Julgador: Sexta Turma

Relator: Emerson Jose Alves Lage

Revisor: Anemar Pereira Amaral

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO

Divulgação: 01/04/2011. DEJT. Página 243. Boletim: Sim.

EMENTA: INAÇÃO - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO. O comportamento ofensivo do empregador, ao preterir o empregado, impedindo-o, de forma deliberada e injustificada, de exercer suas funções, obrigando-o à inação,

revela um tratamento desprezível e humilhante, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé e pelos costumes, vulnera o primado social do trabalho e ainda transforma o poder diretivo em instrumento com propósito de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, o que torna o ato abusivo, ilícito. Tal circunstância caracteriza **assédio moral** e autoriza a responsabilização da ré pela reparação dos danos morais causados ao reclamante.

0001189-80.2010.5.03.0025 RO (01189-2010-025-03-00-8 RO)

Data de Publicação: 30/03/2011

Órgão Julgador: Nona Turma

Relator: Antonio Fernando Guimaraes

Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes

Tema: **ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO**

Divulgação: 29/03/2011. DEJT. Página 87. Boletim: Não.

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A indenização por dano **moral** decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último. Na presente hipótese, o conjunto probatório dos autos revelou a prática adotada na reclamada, de exposição do autor a situações vexatórias incompatíveis com a dignidade do ser humano e a valorização do trabalho, ocasionando sofrimento **moral** ao empregado, fazendo-o se sentir ridicularizado e humilhado. Configura-se, portanto, o ato ilícito praticado pela empregadora, por seus representantes, e o nexo de causalidade com o dano **moral** infligido ao reclamante.

0155000-60.2009.5.03.0004 RO (01550-2009-004-03-00-1 RO)

Data de Publicação: 24/03/2011

Órgão Julgador: Decima Turma

Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal

Revisor: Deoclecia Amorelli Dias

Tema: **ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO**

Divulgação: 23/03/2011. DEJT. Página 118. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO HOSTIL HABITUAL, QUE ACABA POR LEVAR A LABORISTA A PEDIR DEMISSÃO. INDENIZAÇÃO QUE SE MANTÉM. Não se cogita de excluir a condenação atinente a danos morais confirmados pelo conjunto da prova produzida, que revelou que preposto da empresa-ré conferia tratamento ofensivo à autora, humilhando-a constantemente, inclusive empregando palavras de baixo calão, causando-lhe, enfim, transtornos que a levaram ao pedido de demissão. O caráter odioso da agressão é agravada quando se verifica, como in casu, que a intenção empresarial foi compelir a empregada a romper o vínculo empregatício, como único modo enxergado por ela para se libertar das constantes humilhações, vínculo esse que já perdurava mais de quinze anos

0000484-41.2010.5.03.0071 RO (00484-2010-071-03-00-8 RO)

Data de Publicação: 21/03/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma

Relator: Convocado Marcio Jose Zebende

Revisor: Convocado Vitor Salino de M. Eca
Tema: DANO MORAL – INDENIZAÇÃO
Divulgação: 18/03/2011. DEJT. Página 34. Boletim: Sim.
EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **ASSÉDIO MORAL.**
 AMEAÇA DE DISPENSA. Não se olvida que, em regra, a dispensa é ato que decorre da vontade do empregador, no exercício do poder diretivo, quando mais se constatado o desempenho insatisfatório do trabalhador. Contudo, essa prerrogativa de comando não autoriza o patrão a construir cenário profissional, a impedir o empregado de reivindicar o reparo de determinada situação irregular. Caso contrário, admitir-se-ia a imunidade do empregador contra toda ação por parte do contingente de pessoas que lhe prestam serviço, ainda que ela fosse legítima. Afinal, o empregador não pode se valer do poder diretivo, como escudo ou instrumento de represália às investidas da classe profissional, contra abusos cometidos na organização da empresa.

0073900-36.2009.5.03.0149 RO (00739-2009-149-03-00-6 RO)

Data de Publicação: 21/03/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma
Relator: Convocado Marcio Jose Zebende
Revisor: Convocado Vitor Salino de M. Eca
Tema: **ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE META**
Divulgação: 18/03/2011. DEJT. Página 38. Boletim: Não.
EMENTA: INDENIZAÇÃO POR **ASSÉDIO MORAL** NO AMBIENTE DE TRABALHO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O exercício do poder diretivo, realçado na cobrança de metas de vendas, não permite ao empregador exigir desmedidamente resultados dos empregados, de forma que se sinta alijado aquele que, apesar de não atingi-las, trabalhou de forma correta e dentro do padrão normal, sob pena de não se preservarem os direitos de personalidade do prestador de serviços.

0001172-92.2010.5.03.0106 RO (01172-2010-106-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 16/03/2011

Órgão Julgador: Segunda Turma
Relator: Convocado Orlando Tadeu de Alcantara
Revisor: Jales Valadao Cardoso
Tema: **ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO**
Divulgação: 15/03/2011. DEJT. Página 85. Boletim: Não.
EMENTA: **ASSÉDIO MORAL.** CONFIGURAÇÃO. Atitudes do empregador, tais como impor pressão psicológica para o cumprimento de rotas no tempo estipulado podendo, inclusive, acarretar perigo para a incolumidade física do autor; impor concessão de apenas 20 dias de férias; não conceder escalas do dia seguinte; sujeitar o empregado a trabalhar em veículos sem manutenção; expor o empregado a humilhação quando de sua dispensa, caracterizam **assédio moral**, devendo ser mantida a condenação ao pagamento de indenização.

0000531-94.2010.5.03.0077 RO (00531-2010-077-03-00-1 RO)

Data de Publicação: 14/03/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma
Relator: Irapuan Lyra

Revisor: Bolivar Viegas Peixoto
Tema: ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO
Divulgação: 11/03/2011. DEJT. Página 27. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Para caracterizar o **assédio moral**, necessária a prática reiterada de conduta ilícita pelo empregador dirigida ao empregado, de forma ostensiva, capaz de acarretar danos importantes às suas condições físicas e psíquicas, destruindo a sua autoestima. Comprovada que a atitude patronal expôs o empregado às situações antes referidas, caracterizado o **assédio moral** e devido o pagamento da indenização a título de danos morais nos termos do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

. 0000027-56.2010.5.03.0023 RO (00027-2010-023-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 14/03/2011

Órgão Julgador: Quinta Turma
Relator: Convocado Maurilio Brasil
Revisor: Jose Murilo de Moraes
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 11/03/2011. DEJT. Página 87. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONCEITO E CONFIGURAÇÃO. O conceito jurídico de **assédio moral**, nas relações trabalhistas, é um fenômeno de difícil configuração, envolvendo ingredientes e características de natureza jurídica e de ordem psicológica, sendo esta última a tônica. O **assédio moral** no trabalho se caracteriza como uma perseguição injustificada, causando danos psicológicos na vítima, com sequelas de natureza física e no convívio social, e revelado por uma série de atos progressivos e repetitivos ao longo do tempo, e não por atos isolados. Os atos praticados pelo agressor têm de ser prolongados, desumanos, perversos, e de grandes magnitudes, de modo a deixar o trabalhador em situação humilhante. Eles se resumem em abuso de poder e manipulação perversa. É também conhecido no direito comparado como "mobbing", harcèlement **moral** e "acoso **moral**", Itália, Alemanha, França e Espanha. Nestas ele é tido como o terror psicológico, constituindo atentado contra a dignidade humana.

0141000-54.2009.5.03.0069 RO (01410-2009-069-03-00-9 RO)

Data de Publicação: 28/02/2011
Órgão Julgador: Quarta Turma
Relator: Convocado Fernando Luiz G. Rios Neto
Revisor: Convocado Eduardo Aurelio P. Ferri
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 25/02/2011. DEJT. Página 142. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. PROVA. O **assédio moral**, que também recebe denominação de "mobbing", decorre de conduta irregular ou abusiva do empregador, no exercício do poder diretivo, que atenta contra o ambiente de trabalho saudável (que compreende não só a estrutura física da empresa como o ambiente propício à produção), expondo seu empregado a uma devastação psíquica, mediante reiterados constrangimentos ou

humilhações, que acaba por ter afetada sua integridade psicofísica. Comprovado nos autos os requisitos ensejadores do dano/**assédio moral**, mantém-se a decisão que condenou o empregador ao pagamento da indenização pleiteada.

0175400-05.2009.5.03.0131 RO (01754-2009-131-03-00-3 RO)

Data de Publicação: 24/02/2011

Órgão Julgador: Oitava Turma

Relator: Denise Alves Horta

Revisor: Marcio Ribeiro do Valle

Tema: ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO

Divulgação: 23/02/2011. DEJT. Página 79. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO DESRESPEITOSO DIRIGIDO A TRABALHADOR POR PREPOSTOS DO RECLAMADO - HABITUALIDADE - INDENIZAÇÃO DEVIDA. Constatando-se nos autos que ofensas eram assacadas contra o empregado, durante o contrato de trabalho, por meio de prepostos do empregador, atentando contra a dignidade pessoal do laborista, expondo-o a situação desrespeitosa e humilhante, não há dúvida quanto ao ilícito cometido e quanto ao dano **moral** daí advindo, ensejador da reparação correlata, que encontra assento nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim no inciso X do art. 5o da CR/88.

0000365-12.2010.5.03.0029 RO (00365-2010-029-03-00-0 RO)

Data de Publicação: 24/02/2011

Órgão Julgador: Decima Turma

Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal

Revisor: Deoclecia Amorelli Dias

Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

Divulgação: 23/02/2011. DEJT. Página 83. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - O **assédio moral**, também denominado de "mobbing" ou "bullying", pode ser conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como 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. Comprovado nos autos que a reclamante era submetida à constante pressão para cumprir horas extras e, ainda, que foi transferida de setor pelo fato de não ter cumprido as horas extras exigidas, fica patente que a conduta da reclamada teve por escopo constranger a reclamante.

0065900-58.2009.5.03.0016 RO (00659-2009-016-03-00-1 RO)

Data de Publicação: 21/02/2011

Órgão Julgador: Terceira Turma

Relator: Convocado Marcio Jose Zebende

Revisor: Irapuan Lyra

Tema: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

Divulgação: 18/02/2011. DEJT. Página 50. Boletim: Não.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O exercício do poder diretivo, mormente na sua feição disciplinar, não permite ao empregador expor ao ridículo a pessoa que para ele trabalha, chamando-lhe a atenção em local não reservado, sem considerar a discricção necessária no tratamento profissional diário, com vistas a se preservarem os direitos de personalidade de ambos os atores da relação de emprego.

0000944-95.2010.5.03.0081 RO (00944-2010-081-03-00-5 RO)

Data de Publicação: 16/02/2011

Órgão Julgador: Segunda Turma

Relator: Luiz Ronan Neves Koury

Revisor: Convocada Sabrina de Faria F.Leao

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO

Divulgação: 15/02/2011. DEJT. Página 111. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. O **assédio moral** configura-se pela conduta prejudicial do empregador ou de seus representantes que, ultrapassando os limites do exercício do poder diretivo em relação aos empregados, utilizam-se de atitudes vexatórias e outros artifícios censuráveis, de forma reiterada, atingindo a personalidade do empregado e reduzindo a sua auto-estima. Demonstrado que o gerente regional do banco reclamado, através do aparelho viva-voz, compartilhado com outros gerentes, criticava a autora com palavras grosseiras e humilhantes, atingindo-lhe a honra e a imagem, bens personalíssimos tutelados constitucionalmente, encontra-se tipificada a conduta ilícita do empregador, autorizando o deferimento da indenização por danos morais.

0000208-45.2010.5.03.0027 RO (00208-2010-027-03-00-1 RO)

Data de Publicação: 28/01/2011

Órgão Julgador: Segunda Turma

Relator: Jales Valadao Cardoso

Revisor: Sebastiao Geraldo de Oliveira

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO

Divulgação: 27/01/2011. DEJT. Página 103. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO. O **assédio moral**, também conhecido por "terror psicológico", conhecido na língua inglesa como "mobbing", fica caracterizado pela perseguição sistemática, duradoura e ostensiva a um determinado empregado, durante tempo prolongado, para deteriorar a relação, com a conseqüente marginalização no ambiente de trabalho, com o objetivo de tornar insuportável a situação e leva-lo à demissão. Esse tipo de **assédio** expõe o trabalhador a situações humilhantes e vexatórias, que violam sua dignidade pessoal, a integridade física e psíquica, causando dano **moral** à vítima.

0000079-34.2010.5.03.0029 RO (00079-2010-029-03-00-4 RO)

Data de Publicação: 22/11/2010

Órgão Julgador: Sexta Turma

Relator: Convocado Eduardo Aurelio P. Ferri

Revisor: Anemar Pereira Amaral

Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 19/11/2010. DEJT. Página 265. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. O **assédio moral** é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada.

0000095-30.2010.5.03.0112 RO (00095-2010-112-03-00-3 RO)

Data de Publicação: 04/11/2010

Órgão Julgador: Decima Turma
Relator: Convocada Taisa Maria M. de Lima
Revisor: Deoclecia Amorelli Dias
Tema: ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE
Divulgação: 03/11/2010. DEJT. Página 163. Boletim: Não.

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - ASSÉDIO MORAL. O **assédio moral** - caracterizado como espécie do gênero dano **moral** - está firmemente delineado mediante conduta rigorosa reiterada e pessoal de superior hierárquico dirigida à empregada-recorrida, por um período prolongado, com a finalidade de desestabilizá-lo emocional e profissionalmente. Estão, portanto, os requisitos do art. 927, caput, do Código Civil (responsabilidade subjetiva) em relação ao autor do dano. Nos termos do art. 932 do Código Civil, inciso III e parágrafo único, o empregador, independentemente de culpa, é responsável pelos danos causados pelos seus empregados, "no exercício do trabalho que lhe competir ou em razão dele". Assim, a reclamada-recorrente deve indenizar a recorrida pelo **assédio moral**.

0139600-79.2009.5.03.0012 RO (01396-2009-012-03-00-2 RO)

Data de Publicação: 15/10/2010

Órgão Julgador: Segunda Turma
Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira
Revisor: Luiz Ronan Neves Koury
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 14/10/2010. DEJT. Página 83. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. LIMITES DO PODER DIRETIVO. PROVA DO DANO DESNECESSÁRIA. Considera-se **assédio moral** o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional. É indiscutível que o empregador pode fixar metas de produção, adotar técnicas motivacionais e controlar o cumprimento das tarefas, mas tudo isso dentro da razoabilidade. A subordinação jurídica na era atual encontra limites nos fundamentos éticos do

contrato de trabalho porquanto, diferentemente do que ocorria na Idade Média, o vínculo de emprego não transforma o trabalhador em servo, nem o patrão em senhor. Cada vez mais está ficando sepultado, nas dobras do passado, o velho e perverso ditado popular: manda quem pode, obedece quem tem juízo. Sem dúvida, manda quem pode, porque o empregador detém o poder diretivo do empreendimento, mas nos limites do razoável, da dignidade e dos padrões atuais da civilização. A submissão ao poder diretivo patronal não significa que o empregado tenha que renunciar à vida pessoal ou suportar reiteradamente grosserias e atos de arrogância para garantir a manutenção do emprego. Ademais, para o deferimento da indenização por **assédio moral**, não é necessário que tenha prova de dano explícito ou do adoecimento caracterizado, porquanto o que se pune é a conduta do assediador, independentemente das suas repercussões para a vítima.

0000265-87.2010.5.03.0019 RO (00265-2010-019-03-00-6 RO)

Data de Publicação: 28/09/2010

Órgão Julgador: Quarta Turma
Relator: Convocado Fernando Luiz G. Rios Neto
Revisor: Antonio Alvares da Silva
Tema: **ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO**
Divulgação: 27/09/2010. DEJT. Página 89. Boletim: Sim.

EMENTA: **ASSÉDIO MORAL - HUMILHAÇÃO EM AMBIENTE DE TRABALHO.** Ambiente laboral sadio é fruto de uma realização das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento saudável entre elas, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum - o trabalho. Nesse passo, a qualidade do ambiente de trabalho necessita da integração entre todos os envolvidos. Contudo, essa dinâmica social está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente. Assim, a humilhação sofrida pela autora, inclusive, na frente do seu próprio filho e de outros empregados (colegas de trabalho) por meio do uso de expressões desmoralizantes, intimidatórias, trouxe irrecusável diminuição da sua auto-estima e da confiança, estando demonstrado o objetivo - cruel - para que a empregada se tornasse retraída e agressiva, como resultado da hostilidade no trabalho e da violência psicológica sofrida, merecedoras de reparação de danos.

0000368-40.2010.5.03.0134 RO (00368-2010-134-03-00-7 RO)

Data de Publicação: 22/09/2010

Órgão Julgador: Nona Turma
Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes
Revisor: Ricardo Antonio Mohallem
Tema: **ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO**
Divulgação: 21/09/2010. DEJT. Página 80. Boletim: Não.

EMENTA: **Assédio Moral.** O **assédio moral** é uma atitude que está intrínseca à natureza humana, uma vez que é utilizado em geral pelo mais forte - seja em termos econômicos ou psicológicos - para subjugar o mais fraco. No ordenamento jurídico brasileiro, embora ainda não exista norma específica sobre a matéria, existem normas protetivas que podem ser utilizadas pelas

vítimas do **assédio moral**, tanto nas áreas trabalhista e cível, quanto na área criminal. O art. 1º, incisos III e IV, da CR/88 estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Configurado o **assédio moral**, cabe à ré o dever de reparar.

0000523-13.2010.5.03.0144 RO (00523-2010-144-03-00-2 RO)

Data de Publicação: 14/09/2010

Órgão Julgador: Decima Turma
Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal
Revisor: Deoclecia Amorelli Dias
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 13/09/2010. DEJT. Página 121. Boletim: Sim.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - Entende-se como patrimônio **moral**, aquilo que representa o ser, o homem interior, que é eterno e o acompanha para sempre, enquanto o menos deve ser representado pelo patrimônio material, o ter, que é transitório, provisório. Antes de ter, a pessoa precisa ser. Daí porque, o tratamento diferenciado, discriminatório e hostil do empregador diante do empregado, criando um ambiente de administração por estresse, de exposição vexatória pode representar ofensa à honra e imagem, pois atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido. Pontue-se que deve existir pelo empregador uma orientação quanto ao uso do exercício do poder diretivo pelos seus prepostos, de forma a "disciplinar" o ambiente de trabalho e repassar as orientações necessárias, sem implicar atitudes extremas, inclusive com margem de ofensa à honra e imagem dos empregados. A permissão tácita, ou expressa do empregador com a criação de um ambiente hostil de trabalho, notadamente, com o desempenho de um tratamento com rigor excessivo e pejorativo em relação a determinado empregado expondo-o a uma situação vexatória, enseja a caracterização do **assédio moral** e a responsabilidade civil do empregador pelo dever de reparação. Isto porque, o exercício do poder diretivo não pode ser confundido com permitir a exposição do trabalhador a situações de ameaça, ou mesmo vexatórias, em que há a exposição ao ridículo seja por superiores hierárquicos, seja por colegas de equipe. O empregador não pode tolerar tais praxes dentro do ambiente de trabalho e deve buscar meios e condutas para evitar tais situações, no mínimo, estressantes.

0159600-71.2009.5.03.0151 RO (01596-2009-151-03-00-6 RO)

Data de Publicação: 06/09/2010

Órgão Julgador: Quinta Turma
Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar
Revisor: Rogerio Valle Ferreira
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Divulgação: 03/09/2010. DEJT. Página 92. Boletim: Não.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A figura do **assédio moral** pode ser definido como a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Trata-se, em outras palavras, da repetição de condutas abusivas por parte do empregador

ou preposto seu, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, com a finalidade de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego. Existindo nos autos prova da ocorrência destas situações, é devida a indenização almejada.

0102700-81.2008.5.03.0061 RO (01027-2008-061-03-00-9 RO)

Data de Publicação: 31/08/2010

Órgão Julgador: Setima Turma

Relator: Paulo Roberto de Castro

Revisor: Marcelo Lamego Pertence

Tema: ASSÉDIO MORAL - PROVA

Divulgação: 30/08/2010. DEJT. Página 203. Boletim: Não.

EMENTA: "BULLYING" - ASSÉDIO MORAL - CONIVÊNCIA OU OMISSÃO - O "bullying" configura ato ilícito, conforme nosso ordenamento jurídico, por desprezar princípios constitucionais (dignidade da pessoa humana) e o Código Civil, que determina que todo ato ilícito que cause dano a outrem gera o dever de indenizar. Entretanto, deve existir prova de que o empregador depois de informado de sua ocorrência agiu com conivência ou omissão.

TRT – 13ª PARAIBA

Processo

RO 109623

Recurso Ordinário

00164.2008.027.13.00-0

Juiz(´te;za) designado(a) para redigir Acordão

AFRANIO NEVES DE MELO

Relator (a)

AFRANIO NEVES DE MELO

Órgão Julgador

Tribunal Pleno

Data do Julgamento

02/09/2009

Data da Publicação

05/11/2009

Ementa

E M E N T A: I – DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. Os esforços repetitivos da atividade, associados ao processo produtivo, foram dados como causa na doença que desencadeou as dores físicas referidas, assim como o afastamento para tratamento, elementos citados textualmente na sentença para deferir a indenização. II – ASSÉDIO MORAL. ATIVIDADES COMETIDAS. Configurado nos autos que não havia necessidade de a reclamada colocar um funcionário contando lacinhos, pois a operação de contar lacinhos era realizada pela própria máquina que fabrica a peça, bem assim que não havia a função de contar lacinhos. III – INDENIZAÇÃO. CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS MORATÓRIOS. INCIDÊNCIA. TERMO INICIAL. A correção monetária e os juros de mora das indenizações por danos morais e assédio no trabalho, devem ser contados a partir da data da prolação da sentença que os arbitrou.

TRT –15ª REGIÃO

Decisão N° 060080/2011-PATR . Faça uma cópia da Íntegra do Voto
 Recurso Ordinário
 Relator (a): MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA
EMENTA

DANO MORAL (ASSÉDIO MORAL). CARACTERIZAÇÃO. O desrespeito à pessoa física e à dignidade do trabalhador por parte do empregador dá ensejo à indenização por danos morais. Dano moral (Assédio moral) passível de indenização seria aquele decorrente da lesão a direitos personalíssimos, ilicitamente cometido pelo empregador, capaz de atingir a pessoa do empregado como ente social, ou seja, surtindo efeitos na órbita interna do autor, além de denegrir a sua imagem perante o meio social. HONORÁRIOS ADV

Decisão N° 050901/2011-PATR . Faça uma cópia da Íntegra do Voto
 Recurso Ordinário
 Relator (a): LUIZ ROBERTO NUNES

EMENTA
ASSÉDIO MORAL. PROVA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. Restando comprovado o assédio moral sofrido pela trabalhadora em face das inoportunas e reiteradas piadinhas sobre furto de dinheiro no ambiente de trabalho, assim como a omissão dos superiores hierárquicos em coibir a prática que era de seu conhecimento, emerge a obrigação do empregador de indenizar os prejuízos psicológicos advindos da situação constrangedora vivenciada pela empregada.

Decisão N° 045937/2011-PATR . Faça uma cópia da Íntegra do Voto
 Reexame Necessário
 Relator (a): JOSÉ ANTONIO PANCOTTI

EMENTA
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - ISOLAMENTO SEM DESIGNAÇÃO DE TAREFAS - ÓCIO FORÇADO E REMUNERADO. A prova dos autos não deixa dúvidas quanto ao fato de que o autor, quando retornou da licença, deixou de exercer a atividade para a qual havia sido contratado, sem que tal se devesse à recomendação médica ou determinação judicial. O isolamento a que foi submetido o empregado, com o esvaziamento de suas atribuições, sem atribuição de tarefas, evidencia a uma situação vexatória de ócio, inaceitável a conduta da ré, que, mais parece uma retaliação e que constituiu grave atentado à dignidade, personalidade, auto-estima e imagem do trabalhador perante os colegas, hipótese em que resta presumido o impacto moral e emocional e o dano extrapatrimonial sofrido pelo reclamante, pelas próprias características da discriminação e sua reiteração no tempo, configurando inequívoco assédio moral, a justificar rigor na imposição de indenização reparatória. Recurso voluntário e remessa necessária não providos.

Decisão N° 034754/2011-PATR . Faça uma cópia da Íntegra do Voto
 Recurso Ordinário
 Relator (a): LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

EMENTA
ASSÉDIO MORAL. PRÁTICA COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral consiste em conduta abusiva do empregador, de cunho

psicológico, que atenta contra a dignidade do trabalhador, de forma reiterada e prolongada, causando evidente abalo emocional, tendo como principal objetivo, na maioria das vezes, a desestabilização emocional do trabalhador, com o intuito de induzi-lo a deixar espontaneamente o emprego, seja pedindo demissão, aposentadoria precoce ou, até mesmo, licença para tratamento de saúde. Este assédio pode se exteriorizar de diversas formas, mas sempre há o abuso de direito do empregador ao exercer seu poder de direção. O trabalhador, como se sabe, está subordinado ao “jus variandi” e ao poder diretivo do empregador, cumprindo salientar que o seu exercício encontra limites justamente na dignidade da pessoa humana, consagrada no art. 1º, III, da CF. Assim, comprovado o intuito da reclamada em tornar o ambiente e as condições de trabalho do autor insuportáveis, com o objetivo de fazê-lo renunciar a sua estabilidade provisória e pedir demissão, faz jus o reclamante à indenização por danos morais. RECURSO ORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO NO PARTICULAR.

Decisão 027416/2011-PATR

Decisão 027416/2011-PATR do Processo 0108000-34.2009.5.15.0100 RO publicado em 13/05/2011.

Relator (a): JOSÉ ANTONIO PANCOTTI

Recorrente: Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA

Recorrido: Maria Salete de Souza Porto

EMENTA

INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - PERTINÊNCIA. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada e cria um ambiente insuportável no trabalho ao expor funcionária propositalmente aos demais funcionários; ao retirá-la de seu setor sem prévia consulta do Conselho Curador; ao colocá-la, adiante, em setor diverso do qual operava e sem condições adequadas de trabalho; ao deixá-la, no novo setor, sem qualquer atividade laboral, em evidente provocação de ócio; e, ainda, ao propalar a existência de irregularidades no setor, como o superfaturamento na compra de material, sem que prévia sindicância interna fosse instalada para a apuração dos fatos, obviamente que causa pressão psicológica, constrangimento e intimidação à funcionária. Destaco que não se desconhece que existem cobranças do empregador em relação ao empregado, inclusive algumas que produzem dissabores, mas que são toleráveis em face da rotina de trabalho pelo homem médio. Não se nega que a reclamada poderia promover a substituição da reclamante de suas funções. Todavia, deveria fazê-lo

de modo que não ofendesse a sua dignidade, utilizando-se de expedientes legais como prévia instalação de sindicância para a apuração dos fatos, com garantia de ampla defesa e de contraditório, mormente considerando-se a condição da demandada, uma entidade ligada ao Poder Público. Isto faz parte do poder diretivo do empregador e deve ser assimilado pelo trabalhador. Agora, coisa diversa é humilhar funcionária, adotar tratamento vil e indigno que configura autêntico assédio moral, colocando-a em situação constrangedora e vexatória, que foi o que ocorreu no caso, com clara e evidente intervenção do empregador de remover a obreira. Assim, deve a reclamada arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC art. 932, III), em função de odioso assédio moral à reclamante. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento.

Decisão 027563/2011-PATR

Decisão 027563/2011-PATR do Processo 0000073-31.2010.5.15.0049 RO publicado em 13/05/2011.

1º

Recorrente: Plásticos Assêncio Ltda.

2º

Recorrente: Ricardo Aparecido Ciriberto

CONHECER DOS RECURSOS INTERPOSTOS PELAS PARTES E, NO MÉRITO, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PLÁSTICOS ASSÊNCIO LTDA. E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE RICARDO APARECIDO CIRIBERTO para, reformando a r. sentença, rearbitrar em R\$5.000,00 (cinco mil reais) o valor devido a título de indenização por danos morais, na forma da fundamentação. Custas no valor de R\$ 100,00 (cem reais), pela Reclamada, uma vez rearbitrado o valor da condenação para R\$5.000,00 (cinco mil reais). Votação unânime.

Decisão 016505/2011-PATR do Processo 0102700-89.2009.5.15.0036 RO publicado em 01/04/2011.

Recurso Ordinário

Relator (a): LUIZ ROBERTO NUNES

Recorrente: Finasa Promotora de Vendas Ltda.

Banco Bradesco S.A.

Recorrido: Jorge Augusto Salim Gomes

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a imposição de metas inatingíveis e a cobrança coativa, sob pena de demissão, resta evidente a conduta sistemática e prolongada caracterizadora do efetivo "assédio moral", fazendo jus o trabalhador ao recebimento de indenização por danos morais

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 0107200-88.2009.5.15.0008-RO**RECURSO ORDINÁRIO****ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE SÃO CARLOS-1A****RECORRENTE: BANCO MERCANTIL DO BRASIL S.A.****RECORRIDA: NAYDA ZAGO****JUIZA SENTENCIANTE: CLÁUDIA GIGLIO VELTRI CORREA E JULIANA JAMTCHEK GROSSO****ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA A DIREITOS DA PERSONALIDADE – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – CABIMENTO. O**

assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é qualquer conduta abusiva, como gesto, palavra, comportamento e 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 (Mal-Estar no Trabalho, p.30). O fenômeno recebe igualmente nomes diferentes na literatura internacional e no direito comparado, mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa), conforme Rodolfo Pamplona Filho, in Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. A doutrina destaca que o assédio moral como "uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada", possui quatro elementos, a saber: a) - Conduta abusiva; b) - Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) - Reiteração da Conduta; d) - Finalidade de exclusão (Rodolfo Pamplona Filho). Assim, a conduta de superiores hierárquicos que deliberadamente degradaram as condições de trabalho, através de palavras, comentários, críticas hostis e depreciativas aos seus subordinados em geral, expondo o empregado a situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana, porque é profundamente ofensiva a honra, a imagem da trabalhadora, deve ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário. No caso, o Gerente da Agência do Banco, SR. Celso Velloni desde antes do retorno da reclamante da licença gestante difundia entre os funcionários ameaças contra essa funcionária e com o seu retorno, passou a dispensar-lhe tratamento grosseiro, ofensivo, em público, que lhe causou sérios constrangimentos, dor, sofrimento e tristeza. Recurso que se conhece e nega-lhe provimento.

5ª CÂMARA (TERCEIRA TURMA)**0065700-19.2009.5.15.0145 RO - RECURSO ORDINÁRIO****VARA DO TRABALHO DE ITATIBA****RECORRENTE: ENEIDA FRISO****RECORRIDO: MUNICÍPIO DE MORUNGABA****JUIZ SENTENCIANTE KATHLEEN MECCHI ZARINS STAMATO**

DANO MORAL. TRANSFERÊNCIA DE SETOR. INATIVIDADE FORÇADA. AUSÊNCIA DE CONDIÇÕES CONDIGNAS DE LABOR. CARACTERIZAÇÃO. Ficou comprovado nos autos que a reclamante foi transferida para setor, onde seus serviços eram desnecessários, ficando em situação de "inatividade forçada" e onde sequer lhe foram oferecidas condignas condições de trabalho, haja vista que não lhe foi destinada nem mesa nem cadeira para laborar. Essa conduta do empregador caracterizou assédio moral, porque a humilhação e constrangimento

a que foi submetida a reclamante no desempenho de suas funções abalou sua autoestima, violando o princípio da dignidade como pessoa humana, adotado como fundamento de nossa república (art. 1º, III e IV, da CF) e que consiste no limite intransponível ao poder diretivo empresarial. Em razão dessa conduta, o reclamado foi condenado ao pagamento de indenização por dano moral. Recurso ordinário provido neste aspecto.

Os exemplos acima, trazidos à colação como exemplo de situações de assédio moral, vem sendo apresentados nos tribunais pátrios com uma maior frequência, ensejando condenações à reparação do dano moral, independentemente de legislação específica a tratar do tema.

Segundo Stadler:

“Nossos Tribunais já começam a se manifestar sobre o tema, e aqui vale lembrar a força determinante da jurisprudência. Esta vem desenvolvendo a idéia de assédio moral sem previsão legal explícita e demonstrando preparo e sensibilidade na proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, no combate a atitudes perversas que podem trazer danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador.” (STADLER, 2008, p.8).

3.7 A questão do assédio sexual como assédio moral

Conforme extraído do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, em face a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica, cabe ao empregador a responsabilidade e o direito pela direção do seu negócio. Contudo, de acordo com o que expõe Stadler “este direito está sujeito a limites, ou seja, o empregador não pode agir de modo a desvirtuá-lo, já que incorreria assim em uma conduta abusiva”. (STADLER, 2008, P. 58). Isto introduz a questão do abuso de direito do empregador na conduta do assédio sexual.

De acordo com o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, introduzido pela Lei número 10.224, de 15 de maio de 2001, constitui assédio sexual:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da 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)

§2º - A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18(dezoito) anos.

Na lição de Capez:

“Trata-se do chamado assédio laboral, pois o legislador somente tipificou o assédio decorrente da relação de trabalho. A lei exige que o crime seja praticado por agente que se prevaleça da sua condição hierarquicamente superior ou de sua ascendência, qualquer delas inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”. (CAPEZ, 2011, p. 72)

De acordo com a Lei 12.015, de 07 de agosto de 2009, o Título VI do Código Penal Brasileiro, até então titulado “Dos Crimes Contra os Costumes”, passou a denominar-se “Dos Crimes Contra a Dignidade Sexual”. De acordo com Capez:

“Sob a epígrafe ‘Dos Crimes Contra os Costumes’, tutelava o Código Penal a moral social sob o ponto de vista sexual. A lei penal não interferia nas relações sexuais normais dos indivíduos, mas reprimia as condutas anormais consideradas graves que afetassem a moral média da sociedade”(CAPEZ, 2011, p. 18).

Com o advento da Lei 12.05, e suas alterações no Título VI do Código Penal Brasileiro, a partir da sua própria denominação, mudou a destinação da proteção jurídica. Ao invés da moral média da sociedade, e, portanto, os bons costumes, passou a ser tutelada a dignidade do indivíduo, sob o aspecto sexual. Assim, no capítulo destinado aos “Crimes Contra a Liberdade Sexual”, o indivíduo que for constrangido a prestar favorecimento sexual ao seu empregador, valendo-se este da condição inerente ao exercício de emprego cargo ou função, estará sofrendo violação da sua dignidade sexual, que decorre da própria dignidade humana.

Além da dignidade sexual a lei protege a sua tranquilidade e segurança no exercício laboral, já que assediar, de acordo com o Dicionário Aurélio, assediar é “perseguir com insistência”, “importunar”, “molestar”.

Apesar de ser um fenômeno antigo, assim como o próprio assédio moral, somente muito recentemente passou a ser tratado como uma intervenção no trabalho e o seu combate tornou-se um imperativo da dignificação do trabalhador, conforme lição de

FELKER (2010, p. 259). Como crime, então, somente a partir de 2001 passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro.

Trata-se, pois, de uma perseguição insistente ao trabalhador, pelo seu empregador ou preposto, para que este, sob o temor de alguma represália, lhe preste favorecimento ou favor sexual. Para tanto o agente utiliza abusivamente do seu poder na organização. Como trata-se de crime formal, caso alcance o seu objetivo sexual, a princípio ocorrerá somente o exaurimento do crime. Contudo, os limites éticos foram rompidos, e o empregado ferido em sua dignidade, seus direitos de personalidade, respeito e igualdade. Tal condição é redimensionada quando o empregado tem o seu emprego como única ou principal fonte de subsistência.

Tem-se, pois, presente no assédio sexual os elementos caracterizadores do assédio moral. Ressalte-se, que os elementos objetivos do assédio moral, ou seja, a perseguição e importunação insistente, o objetivo sexual, a presença da condição de superioridade ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, por si já são suficientes à caracterização do assédio moral, pouco importando o exaurimento do assédio sexual.

A doutrina vem reconhecendo duas espécies de assédio sexual. A primeira é o chamado assédio sexual por chantagem. Nessa espécie, em troca do favor sexual ocorre uma retribuição ao trabalhador. Segundo Felker, “significa uma retribuição do favor sexual por uma vantagem, por exemplo, a permanência no emprego, ou um aumento de salário...”(FELKER(2010, p. 260).

A segunda espécie é o assédio sexual ambiental ou por intimidação, trata-se de um processo intimidatório, em que o agente procurar desestabilizar o subordinado para que peça demissão.

Em ambas as espécies, o assédio sexual pode ser caracterizado através de variadas condutas, tendo Felker, por exemplo, elencado “a exibição de material pornográfico, reiteradas referências a dotes físicos de uma servidora, gracejos de natureza sexual, indesejáveis liberdades físicas através de abraços e beijos, criando situações ofensivas de abuso, podendo objetivar conduta com objetivos de natureza sexual” (FELKER, 2010, p. 261).

Ainda segundo Felker:

“O assédio, ainda que de natureza sexual, tem por finalidade criar condições inaceitáveis à parte ofendida, levando-a a pedir sua transferência do local de trabalho, de abdicar de um posto de comando, ou mesmo de pedir sua demissão e até mesmo de desistir de determinada carreira ou profissão. Ao que se há de acrescentar os prejuízos de ordem psicossomática sobre a pessoa da vítima, com reflexos de conduta, depressão e enfermidades de toda sorte” (FELKER, 2010, p. 261).

4 PROPOSTAS DE MEDIDAS PROTETIVAS

4.1 – Políticas Públicas

A Constituição Federal em vigor estabelece em seu artigo 170 que:

“A ordem econômica, fundada em valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
III – função social da propriedade;
VI – redução das desigualdades regionais e sociais;
VIII- busca do pleno emprego;

A disposição constitucional é um dos corolários de reconhecimento do Brasil como um Estado Social, que, segundo Keller “tem o dever de intervir na vida da sociedade para preservar a dignidade da pessoa humana e exorcizar os desequilíbrios sociais”(KELLER, 2010, p.). Trata-se de uma intervenção do Estado na busca da justiça social.

As políticas públicas podem ser ativas ou passivas. Ativas são aquelas implementadoras de meios para o fomento e criação de novos postos de trabalho, além de estabelecer meios para a manutenção do emprego.

Já as políticas públicas passivas são aquelas em que o Estado ampara o trabalhador desempregado, investindo na requalificação do mesmo para reinserção no mercado de trabalho.

Segundo Keller, é necessário no Brasil um projeto em favor do pleno emprego, respeitando a dignidade do empregado e a busca da paz social e a eliminação das diferenças. Ocorre que, como não vigora, ainda, no âmbito geral, dispositivos legais específicos em relação ao assédio moral, as políticas públicas em vigor visam à promoção de inserção no mercado de trabalho, como forma de possibilitar ao trabalhador condições de reafirmar a sua dignidade.

Inúmeros projetos surgiram no Brasil, para a abertura de novos postos de trabalho, como, por exemplo, o contrato de emprego por prazo determinado,

desonerando o empregador, ao seu termo, da despesa e efeitos do aviso prévio. O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), criado pela Lei 10748, de 22 de outubro de 2003 é outro exemplo. Nesse caso, o objetivo foi promover a inserção de jovens no mercado de trabalho, gerando emprego para os mesmos e os qualificando.

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) foi revogado pela Lei 11.692, de 10 de junho de 2008, que instituiu o Programa de Inclusão de Jovens (Projovem) para atendimento a jovens entre 15 e 29 anos, com o objetivo de reintegração ao sistema educacional, qualificação profissional, desenvolvimento da dignidade humana e preparação para o mercado de trabalho.

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência é outro exemplo, a partir da ratificação pelo Brasil da Convenção número III da OIT – Organização Internacional do Trabalho, através do Decreto Legislativo número 62.150, de 1968.

A Convenção número 159 da OIT, também ratificada pelo Brasil através do Decreto número 51, de 1989 conceitua a pessoa com deficiência, da seguinte forma:

A Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 51, de 1989, conceitua a pessoa com deficiência no seu art. 11, da seguinte maneira: “Para efeitos da presente Convenção, entende-se por ‘pessoa deficiente’ todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzido devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida”. Preceitua a aludida Convenção o dever dos Estados signatários de encetarem políticas de implementação e de fornecimento de equipamentos que possibilitem às pessoas com deficiência o regular exercício das funções profissionais (KELLER, 2011, p. 84)

Além das políticas públicas voltadas à inserção no mercado de trabalho, a proteção ao emprego tornou-se uma das bandeiras do intervencionismo jurídico. Esta posição foi fortalecida ao final da Segunda Guerra Mundial, com a criação de instrumentos normativos pela OIT.

No Brasil, apesar de ter surgido em 1923, com a Lei Eloi Chaves (Keller, 2011, p. 101), somente com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1943, a estabilidade no emprego foi regulamentada, através dos artigos 492 a 500. O artigo 492, *caput*, estabelecia que “O empregado que contar com mais de dez anos de serviço

na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovados”.

A respeito do dispositivo celetista, assim observou Carrion:

“A Carta Magna de 1988, generalizando o regime de FGTS, revogou a estabilidade definitiva aos dez anos de serviço. Remanesce apenas o direito adquirido dos que já a haviam alcançado, assim como a estabilidade definitiva que possa ser concedida por via contratual (coletiva ou individual) ou normativa proferida em dissídio coletivo, além das estabilidades provisórias”. (CARRION, 2011, p. 458)

Já mais recentemente o Ministério do Trabalho e Emprego divulgou em seu *site* uma cartilha intitulada “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, com o fim de promover uma ampla divulgação das espécies junto a empregados e empregadores, “com o objetivo de contribuir para eliminar tais práticas abusivas no ambiente de trabalho (Apresentação, p. 11). De acordo com a cartilha ministerial, a sua atuação visa “a fiscalização do cumprimento de todo o ordenamento jurídico que trata das relações de trabalho, dentro do compromisso de atender efetivamente às disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, por sua vez “define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Tem-se, então, que o Ministério do Trabalho trata o assédio moral, bem como o assédio sexual, como uma manifestação de discriminação no ambiente do trabalho, e ambos como crimes, conforme na introdução da cartilha (p. 15), por mais que somente o assédio sexual tenha merecido uma regulamentação penal (artigo 216-A do Código Penal brasileiro).

Assim como informa a cartilha ministerial orienta os trabalhadores quanto aos procedimentos que deverão ser adotados, sugerindo:

- a) Resistir. Anotar com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- b) Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofreram humilhações do (a) agressor (a).
- c) Evitar conversa, sem testemunhas, com o (a) agressor (a).
- d) Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.

- e) Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Da mesma forma que orienta os trabalhadores, a cartilha ministerial sugere aos empregadores ações preventivas, explicitando que as práticas do assédio moral serão maiores na medida da desorganização da empresa e do maior grau de tolerância do empregador em relação às práticas assediadoras. Dentre as sugestões, apresenta:

- a) Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores (RH) e trabalhadores (as).
- b) Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas.
- c) Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral.

4.2 Códigos de Ética

O Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios, em pesquisa intitulada “Código de Ética no Brasil – 2010” define o Código de Ética como:

A declaração do conjunto de direitos, deveres e responsabilidades empresariais para com todos os stakeholders, refletindo a cultura, os princípios e os valores da empresa, a gestão e a atuação social e ambiental, e o conjunto das normas de condutas para dirigentes, executivos e colaboradores, como também para as empresas integrantes da cadeia produtiva, mediante os quais atuam as premissas que enriquecem os processos decisórios da empresa e orientam o seu comportamento. Além disso, deve ser o principal instrumento de governo e da gestão estratégica das empresas, contribuindo, inclusive, para se trilhar o caminho da sustentabilidade (disponível em www.pesquisacodigodeetica.org.br).

Segundo a pesquisa o código de ética pode ser interpretado como uma “Carta dos Direitos e Deveres Fundamentais, por meio da qual a empresa indica e esclarece as suas próprias responsabilidades”.

Dentre as empresas pesquisadas, duas no âmbito da administração pública merecem ser citadas neste trabalho, pela extensão das suas ações estabelecidas em códigos de ética de publicidade consagrada e disponíveis em sites específicos – O Sistema Petrobrás e o Banco do Brasil.

Assim, em relação ao Sistema Petrobrás, dentre os seus doze princípios éticos, pelo menos cinco dizem respeito diretamente às relações da empresa com os seus empregados. Pela amplitude e importância ao tema deste trabalho, são trazidos à colação, na íntegra:

Princípios Éticos do Sistema Petrobrás

I. O respeito à vida e a todos os seres humanos, a integridade, a verdade, a honestidade, a justiça, a equidade, a lealdade institucional, a responsabilidade, o zelo, o mérito, a transparência, a legalidade, a impessoalidade, a coerência entre o discurso e a prática, são os princípios éticos que norteiam as ações do Sistema Petrobras.

II. ...Omissis

III. A honestidade, a integridade, a justiça, a equidade, a verdade, a coerência entre o discurso e a prática referenciam as relações do Sistema Petrobras com pessoas e instituições, e se manifestam no respeito às diferenças e diversidades de condição étnica, religiosa, social, cultural, linguística, política, estética, etária, física, mental e psíquica, de gênero, de orientação sexual e outras.

a. omissis

b. omissis

c. O mérito é critério decisivo para todas as formas de reconhecimento, recompensa, avaliação e investimento em pessoas, sendo o favorecimento e o nepotismo inaceitáveis no Sistema Petrobras.

d. omissis

e. O Sistema Petrobras compromete-se com o respeito e a valorização das pessoas em sua diversidade e dignidade, em relações de trabalho justas, numa ambiência saudável, com confiança mútua, cooperação e solidariedade.

f. omissis

g. omissis

h. O Sistema Petrobrás busca a excelência em qualidade, segurança, meio ambiente, saúde e recursos humanos, e para isso promove a educação, capacitação e comprometimento dos empregados, envolvendo as partes interessadas.

i. omissis

Nos compromissos de conduta do Sistema Petrobrás, dois capítulos são destinados às relações entre a empresa e os seus empregados. Primeiramente, compromete-se a empresa às condutas com os seus empregados de promover condições de trabalho que propiciem o equilíbrio entre a vida profissional e familiar de todos os empregados; garantir segurança e saúde no trabalho disponibilizando para isso todas as condições e equipamentos necessários; disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar suas sugestões, visando melhorias dos processos internos de gestão; assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os seus empregados, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais a eles pertinentes; reconhecer o direito de

livre associação de seus empregados, respeitar e valorizar sua participação em sindicatos e não praticar qualquer tipo de discriminação negativa com relação a seus empregados sindicalizados; buscar a permanente conciliação de interesses e realização de direitos, por meio de canais institucionais de negociação, no seu relacionamento com as entidades sindicais representativas dos empregados; assegurar o direito de recusa de seus empregados, aceitando a suspensão de suas atividades, após terem tomado as medidas corretivas e comunicado o fato imediatamente ao seu superior hierárquico, caso haja situação de risco grave e iminente à vida ou à integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho.

Prosseguindo em seus compromissos para com o seu quadro social o Sistema Petrobrás obriga-se a respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão. Nenhum empregado ou potencial empregado receberá tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política ou qualquer outro fator de diferenciação individual; promover a igualdade de oportunidade para todos os empregados, em todas as políticas, práticas e procedimentos, usar como critério exclusivo de ascensão profissional o mérito individual pautado pela aferição de desempenho, e garantir seu direito de conhecer e estar representado na elaboração dos critérios de avaliação e progressão funcional; desenvolver uma cultura empresarial que valoriza o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos, promover a capacitação contínua dos seus empregados, e evitar demissões, sempre que possível, buscando alternativas de recapacitação técnico-científica e recolocação em área que se apresente mais adequada à situação de seus empregados, em qualquer nível hierárquico; prover garantias institucionais e proteger a confidencialidade de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões; preparar seus empregados para a aposentadoria como forma de investir no prosseguimento de sua qualidade de vida, desenvolvendo atividades sistemáticas de orientação e aconselhamento, envolvendo familiares na discussão dos aspectos

psicológicos e de planejamento financeiro e promovendo a disseminação interna do conhecimento para preservar a memória do Sistema.

Um confronto entre os compromissos de conduta acima transcritos e o conteúdo de todas as leis federais, estaduais e municipais relacionados e/ou relatados no capítulo 2 deste trabalho, percebe-se a operacionalização das disposições restritivas de ações ou omissões que caracterizam o assédio moral. Outro destaque, inclusive por não ter sido encontrado na pesquisa efetuada para a elaboração deste trabalho, é o teor do item 2.12, em que se preocupa com a vida do empregado após a cessação do vínculo empregatício pela aposentadoria, bem como preocupou-se com o estágio pré-contratual, cuidando de não admitir tratamento discriminatório ao potencial empregado.

Na seção 3 do seu código de conduta a Petrobrás dispõe sobre os compromissos de conduta dos seus empregados, que, na verdade, são obrigações decorrentes da condição de subordinação técnica, hierárquica e econômica, acrescidas de algumas obrigações recíprocas de zelo pelo patrimônio material e imaterial da empresa e pelo meio ambiente.

Já o Banco do Brasil possui um código de ética mais conciso, porém não menos importante na fixação de direitos e deveres do seu quadro de funcionários. Na introdução ao mesmo sintetiza os princípios basilares, que são, em síntese, a sistematização dos valores essenciais praticados pelo conglomerado nos relacionamentos com os diversos segmentos da Sociedade; a propiciar a disseminação e o compartilhamento desses valores, no âmbito interno e externo, e estimular a reflexão sobre o exercício profissional responsável. Possibilitar, também, o contínuo aperfeiçoamento das Normas de Conduta Profissional e um elevado padrão ético à Organização.

Dentre os valores éticos que fundamentam suas relações, o Banco do Brasil e seus funcionários adotam os seguintes como prioritários e comuns a todos os relacionamentos: justiça, responsabilidade, confiança, civilidade e respeito, compartilhando o exercício dos princípios sustentado pelo Código, o que mantém, segundo informam, o sucesso duradouro do Banco do Brasil e consolida a imagem de empresa ética que pauta sua atuação não apenas nos preceitos legais do negócio bancário mas, sobretudo, em reconhecidos valores sociais.

Em relação aos funcionários, o Banco do Brasil promove o compartilhamento de suas políticas, reconhecendo e aceitando diversidade das pessoas que integram a Organização. Pautam suas relações pela confiança, lealdade e justiça; valorizando o processo de comunicação interna de maneira a disseminar as informações relevantes ligadas aos negócios e às decisões corporativas com a preservação do sigilo e a segurança das informações; compartilhando aspirações de desenvolvimento profissional, reconhecimento do desempenho e zelo pela qualidade de vida dos funcionários; preservando o patrimônio, a imagem e os interesses da organização.

Em relação ao Código de Ética propriamente dito, elenca uma série de direitos, deveres e condutas para com funcionários e colaboradores, logo após estabelecer os compromissos com os clientes, como, por exemplo, zelar pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável, pautando as relações entre superiores hierárquicos, subordinados e pares pelo respeito e pela cordialidade; repudiar condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza; respeitar a liberdade de associação sindical e buscar conciliar os interesses da Empresa, com os interesses dos funcionários e suas entidades representativas de forma transparente; zelar pela segurança no ambiente de trabalho e assegurar aos funcionários condições previdenciárias, assistenciais e de saúde que propiciem melhoria da qualidade de vida e do desempenho profissional; assegurar a cada funcionário o acesso às informações pertinentes à sua privacidade, bem como o sigilo destas informações, ressalvados os casos previstos em lei; orientar decisões relativas à retribuição, reconhecimento, e ascensão profissional por critérios previamente estabelecidos de desempenho, mérito, competência e contribuição ao Conglomerado; manter contratos e convênios com instituições que assegurem aos colaboradores condições previdenciárias, fiscais, de segurança do trabalho e de saúde; reconhecer, aceitar e valorizar a diversidade do conjunto de pessoas que compõem conglomerado; zelar pela melhoria dos processos de comunicação interna, no sentido de facilitar a disseminação de informações relevantes aos negócios e às decisões corporativas; apoiar iniciativas que resultem em benefícios e melhoria da qualidade de vida e da saúde do funcionário e de seus familiares; Repudiar práticas ilícitas, como suborno, extorsão, corrupção, propina, em todas as suas formas.

Entre as empresas privadas, relata-se o caso da L'Oréal Brasil Comercial de Cosméticos Ltda, multinacional da beleza, fundada em 1907 e instalada no Brasil desde 1939. É uma empresa francesa que atua em 130 países e possui mais de 67 mil empregados de 100 nacionalidades diferentes. No Brasil são aproximadamente 2 mil empregados distribuídos entre as fábricas e centros de distribuição no Rio de Janeiro e em São Paulo (fonte: *site* da empresa – www.loreal.com.br).

O Código de Ética da L'oreal é dividido em setores, dos quais, para fins de atendimento do objetivo deste trabalho, somente serão trazidos à colação aqueles que referem-se diretamente ao relacionamento da empresa com os seus empregados, e são divididos em saúde, proteção e segurança. De acordo com o disposto no Código, todos que trabalham com e para a L'ORÉAL, tem direito a um ambiente de trabalho saudável, protegido e seguro esperando que se respeite as regras da Empresa relativas a saúde e segurança no trabalho; se tomem todas as precauções razoáveis para manter um ambiente de trabalho seguro e saudável; se assegure que as nossas ações não nos colocam, ou a terceiros, em risco; se saiba como agir em caso de emergência no nosso local de trabalho; se informe a gestão sobre qualquer comportamento, instalações ou itens passíveis de comprometer a segurança do nosso ambiente de trabalho, bem como todos e quaisquer acidentes, ainda que de pouca importância.

Em relação a diversidade, no Código de Ética da L'oreal está firmado que se, acreditar no valor da diferença e que isso é encarado como um grande trunfo no trabalho. A L'oreal está também empenhada em facilitar a integração profissional dos que requerem atenção especial: jovens adultos, pessoas de famílias desfavorecidas e portadores de necessidades especiais físicas, esperando que se assegure que não existe discriminação em razão de sexo, incapacidade, situação familiar, orientação sexual, idade, opiniões políticas e filosóficas, credos, atividade sindical, origens raciais, sociais, culturais ou nacionais, não somente na fase de recrutamento, como também a todas as decisões relativas à formação, promoção, vínculo laboral e condições laborais no geral.

Toda e qualquer alegação de discriminação é encarada com toda a seriedade e, se comprovada, pode conduzir a sanções, inclusive o despedimento. Para tanto dispõe ostensivamente sobre o assédio e comportamentos agressivos, estabelecendo que

todos tem direito a ser tratados no respeito pela dignidade humana., sendo que quaisquer comportamentos ou ações susceptíveis de infringir este direito e, em especial, qualquer forma de assédio ou comportamentos agressivos, não são aceitáveis. A esse respeito espera-se que não se pratique qualquer forma de assédio ou comportamentos agressivos; se apoie e promova o empenho da L'oreal num local de trabalho livre de quaisquer comportamentos agressivos e de assédio; se seja cortês. Toda e qualquer alegação de comportamentos agressivos ou de assédio é encarada com toda a seriedade e, se comprovada, pode conduzir a sanções, incluindo despedimento, desde que a legislação local o permita.

Em relação ao assédio sexual a empresa estabelece que todos os empregados tem direito a ser tratados no respeito pela dignidade humana. Na L'ORÉAL, esse princípio é fundamental para a forma de trabalhar. Quaisquer comportamentos ou ações susceptíveis de infringir este direito e, em especial, qualquer forma de assédio sexual, não são aceitáveis esperando-se que não se pratique qualquer forma de assédio sexual; se cesse imediatamente qualquer comportamento que se saiba ser indesejado; se apoie e promova o empenho da L'ORÉAL num local de trabalho livre de qualquer assédio sexual. Toda e qualquer alegação de assédio sexual é encarada com toda a seriedade e, se comprovada, pode conduzir a sanções, incluindo despedimento.

Outra disposição protetiva da empresa refere-se à privacidade dos seus empregados, o que é tratado como direito, respeitando-se a confidencialidade dos dados pessoais dos seus colaboradores (tais como registos pessoais, fotografias e local de residência). Apenas os dados necessários para o desempenho eficaz da L'ORÉAL são solicitados e retidos pela Empresa. O que for objeto de retenção pela empresa será devidamente armazenado com segurança e mantido sob confidencialidade.

Por fim, a título de exemplo, vale informar acerca das disposições éticas relacionadas aos conflitos de interesses entre a empresa e os seus empregados. Nesse âmbito a empresa expõe que devem ser evitados situações em que os nossos interesses pessoais possam entrar em conflito com os interesses da L'ORÉAL, já que até a ilusão de conflito pode ser prejudicial à imagem de ambos. Assim, dispõe que se informe se informe a Hierarquia se houver um potencial conflito de interesses que possa

influenciar, mesmo que aparentemente, o nosso discernimento e as nossas ações (por exemplo, um caso em que um familiar trabalhe para um fornecedor) e que se evite ter qualquer cargo, envolvimento ou interesse financeiro em qualquer organização que seja concorrente, cliente, fornecedora ou qualquer outro parceiro de negócios da L'ÓRÉAL, caso a posição na empresa permita influenciar a relação comercial.

4.3 Âmbito Sindical

Apesar da legislação trabalhista brasileira ainda não conter dispositivos específicos de prevenção ao assédio moral, isto não significa que não existam meios jurídicos para que essa ocorra. O exemplo mais significativo são as convenções e os acordos coletivos de trabalho, reconhecidos pela Constituição Federal através do inciso XXVI do artigo 7º, que dispõe que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

De acordo com o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Já os Acordos Coletivos de Trabalho estão conceituados no parágrafo 1º do mesmo artigo consolidado, da seguinte forma:

É facultado aos Sindicatos representativos de categoria profissional celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Lima Filho afirma que a prevenção ao assédio moral é um dever dos empregadores e que deve ser entendido como:

O conjunto de medidas e atividades adotadas ou previstas em todas as fases da atividade empresarial com o objetivo de evitar a possibilidade (risco laboral) de que o trabalhador sofra alguma enfermidade, patologia ou lesão motivada pelo trabalho ou em razão deste (danos derivados do trabalho), o que implica afirmar que o empregador ou empresário deve adotar quantas medidas forem necessárias para a proteção da segurança e da saúde laboral do empregado ou trabalhador individualmente considerado. (LIMA FILHO, 2009, p.142)

Neste contexto, pode-se dizer que as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho representam a união dos sujeitos da relação de emprego na prevenção de um mal que, conforme já exposto anteriormente, atinge os dois e, ainda, toda a sociedade. Entretanto, conforme ainda dispõe Lima Filho, acerca da realidade sindical brasileira não podemos esquecer a realidade brasileira, onde os sindicatos, na grande maioria sem praticamente nenhuma força ou representatividade, simplesmente se omitem de qualquer assistência preventiva ao trabalhador, aparecendo, quando muito, quando o dano já se consumou para postular na Justiça do Trabalho eventual indenização.

Alguns instrumentos coletivos de trabalho são explícitos ao disporem cerca da prevenção ao assédio moral e do assédio sexual. Outros optam por diluir em seus conteúdos disposições genéricas que, ao final, promovem a segurança e o bem-estar do trabalhador, possibilitando ao mesmo o exercício do trabalho digno. Um exemplo de cada são apresentados, a seguir, para ilustração do tema.

O primeiro exemplo é da Convenção Coletiva de Trabalho que explicita as ações de prevenção contra o assédio moral. É o caso da Convenção celebrada entre o Sindicato dos Estabelecimentos Bancários de São Paulo e 104 entidades sindicais de todo o Brasil,, para vigência no período de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011. Na cláusula 34ª está estipulado o seguinte:

Igualdade de Oportunidades

As partes ajustam a manutenção da Comissão Bipartite que desenvolverá propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambiente de trabalho e na sociedade de formas geral.

Parágrafo único

O Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional de Inclusão Social de Pessoas com deficiências do setor Bancário servirão de premissa para orientação dos bancos na implementação de suas ações, de acordo com as diretrizes e planos de ação definidos ou que vierem a ser definidos no Programa.

Na cláusula 57ª tem outro exemplo, ainda mais explícito, de prevenção:

Protocolo Para Prevenção De Conflitos No Ambiente de Trabalho Adesão Voluntária

Fica instituída, por adesão voluntária, protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios:

- a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e
- c) Promoção dos valores éticos, morais e legais.

Parágrafo Primeiro

O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por Adesão Voluntária, é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo Segundo

A adesão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho é voluntária e será formalizada por parte dos bancos e sindicatos profissionais aderentes, por meio de ACORDO ADITIVO.

No mesmo instrumento estão dispostas algumas cláusulas que valorizam alguns dos aspectos mais presentes na discriminação, que é a orientação sexual. É o caso da cláusula 35ª:

Extensão de Vantagens – Relação Homoafetiva

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

Parágrafo único

O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, 06.08.2010 – DOU de 11.08.2010.

Outro exemplo é a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato Nacional da Indústria de Componentes Para Veículos Automotores – SINDIPEÇAS, o Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria – SINDIFORJA e o Sindicato da Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares no Estado de São Paulo, e treze sindicatos profissionais, coordenados pela Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT. Apesar de não ter cláusulas específicas de prevenção do assédio moral, estabelecem condições de resguardo à dignidade da pessoa humana, como, por exemplo:

CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta norma não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido

documento, será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Norma. Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

No caso, procurou ser preservada a empregabilidade do empregado, não criando obstáculos para que seja reinserido no mercado de trabalho. Ao lado da preservação da empregabilidade, os trabalhadores vem buscando nas negociações coletivas a garantia do emprego, nos casos de afastamento por motivos de enfermidade e de acidente do trabalho. Na Convenção Coletiva em comento, as cláusulas 38, 39 e 41 versaram sobre a questão, da seguinte forma:

GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR ENFERMIDADE

- A) Ao empregado afastado do serviço, por motivo de enfermidade, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Norma.
- B) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.
- C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

- A) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes recebido, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:
 - A.1 – que apresente redução da capacidade laboral;
 - A.2 – que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;
 - A.3 – que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

TRABALHADORES PORTADORES DO VIRUS HIV

Ao empregado portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, só podendo ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso com a assistência da entidade sindical profissional.

Como se depreende do breve relato acerca dos instrumentos normativos coletivos, é no próprio meio laboral que estão sendo criados os instrumentos de prevenção ao assédio moral. Um ambiente laboral sadio, seguro e amistoso é responsabilidade do empregador, de tal forma que os seus empregados tenham condições de executar as suas atividades de forma digna, e, ainda, produtiva. Conforme expõe Prata, em análise às “provisões sobre medidas contra a vitimização no trabalho da Ordenança do Comitê Nacional Sueco de Segurança e Saúde Ocupacional:

Nas atividades da empresa devem haver rotinas para a detecção precoce de indícios de condições de trabalho insatisfatórias, problemas de organização do trabalho ou deficiências de cooperação, quando puderem servir de base para a vitimização. De modo que as retificações necessárias possam ser adotadas a tempo (PRATA, 2008, p. 405).

Ainda de acordo com Prata (2008, p. 405) nenhum tratamento ou comportamento ofensivo pode ser tolerado, devendo os gestores estarem atentos para evitar tais ocorrências, ou, ao detectá-las, corrigi-las, evitando, assim, as suas conseqüências no ambiente de trabalho e sobre a pessoa do trabalhador.

Vale, mais uma vez, a atenção à lição de Hirigoyen:

O assédio moral não ocorre da mesma maneira que um conflito corriqueiro, pois, na maioria dos casos, não é percebido como tal nem pelo agressor nem pela vítima, e não é nem mesmo comentado. É importante, pois, detectar bem cedo os processos de isolamento de alguém, prestando atenção às discretas atitudes maldosas aparentemente inocentes que se multiplicam, acabando com os não ditos, fazendo com que o diálogo seja restabelecido e dando sentido aos projetos para dar coesão e motivação às equipes (HIRIGOIYEN, 2010, p. 315).

Mas, adverte Hirigoyen, que antes de mais nada, ao apurar uma possível ocorrência de assédio moral, é necessário distinguir “entre o que está relacionado às pessoas e suas eventuais patologias ou fraquezas e o que está relacionado com o trabalho” (HIRIGIYEN, 2010, p. 329). Tal cuidado evitará erro de julgamento, tanto em relação às providências para eliminar o fato, quanto em relação às providências com a pessoa vitimizada.

A proteção contra o assédio moral é a própria proteção do trabalho humano como valor. Alíás, a difusão social do trabalho humano como valor, segundo Gomes (2008, p.

336), foi o início dos processos de abolição da escravatura em todo o mundo. Em pleno século XXI, tal lição é muito atual.

5 CONCLUSÃO

Por meio desta pesquisa, pretendeu-se demonstrar que em todos os momentos da humanidade, o trabalho constituiu um valor imensurável, mesmo durante os nefastos períodos de escravidão.

Naqueles tempos, conforme demonstram os fatos históricos, o homem nunca deixou de lutar pela sua liberdade, que é a própria luta pela vida. A sua rebeldia contra as condições de trabalho, opressoras, cruéis e aviltantes era muito mais do que uma manifestação contra a dor e ao cansaço, mas sim ao sofrimento decorrente da violação da sua dignidade.

Com o surgimento do Direito do Trabalho, as primeiras disposições protetivas das relações de trabalho, e mais especificamente, das relações de emprego, fizeram nascer duas abordagens, uma individual e outra coletiva. Na abordagem individual, dispunha-se acerca do contrato de trabalho, já na abordagem coletiva, dispunha-se acerca do próprio sistema de empregabilidade. Na primeira criou-se uma série de disposições aplicáveis ao contrato individual de trabalho, com base em um elenco de regras estabelecidas ante uma determinada condição no espaço e no tempo. Na segunda, procurou-se desenvolver uma série de políticas de proteção ao sistema da empregabilidade, combatendo o desemprego através de uma série de medidas que possibilitassem a inserção ou a reinserção do desempregado no mundo do trabalho e do emprego.

Ocorre, porém, que muito mais que proteger a relação de trabalho ou de emprego, cabe ao Direito do Trabalho a proteção do ser humano, como objetivo principal de todo ordenamento jurídico. Daí, que a consagração da dignidade humana como valor maior do Estado Democrático de Direito, consagrou, igualmente, a proteção estatal ao direito do trabalhador, fato este demonstrado claramente no ordenamento jurídico brasileiro, a partir dos princípios norteadores da República Federativa do Brasil, constantes do artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal como princípios fundamentais, ou seja,

a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Tem-se, pois, que de acordo com a proteção constitucional do Estado brasileiro, o ser humano é a figura central do seu ordenamento jurídico, e, portanto, sujeito de uma atenção especial já que detentor de alguns direitos indisponíveis, indispensáveis à valoração e afirmação de sua dignidade.

Assim sendo, o direito social ao trabalho assume aspectos de direito fundamental, o que exige que seja dinâmico, a ponto de corresponder ao dinamismo das evoluções das necessidades humanas, tanto no espaço quanto no tempo.

No caso do Brasil, a leitura contemporânea e constitucionalizada do Direito do Trabalho ultrapassa a proteção formal e material vigentes, por exemplo, na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e instrumentos contratuais mais conservadores.

O assédio moral é um exemplo claro. Assim, sendo o trabalho humano fonte de dignidade, o trabalhador, para o exercício das suas atividades, dispõe da proteção dos limites constantes das regras legais e morais, valores e princípios éticos que vigoram na sociedade em que está inserido. Desta forma, como a dignidade não é mensurável, nem substituída, qualquer violação à dignidade do trabalhador constituirá grave violação não somente à sua pessoa, mas aos princípios do Estado Democrático de Direito. Com isto, na relação de emprego, as partes ao contratarem o vínculo, independentemente de estarem exercendo suas liberdades individuais, estarão sujeitos a uma série de limites, como, por exemplo, a limitação do poder de direção do empregador, que deverá organizar a sua gestão de forma a atender às exigências da dignidade do empregado e os seus direitos de personalidade. Caberá ao empregador destinar ao seu empregado tratamento digno, respeitando e preservando a sua liberdade de trabalhar e se expressar, a sua intimidade, honra, boa fama e segurança, sob pena de, não o fazendo, provocar no mesmo uma série de danos, que deverá ser objeto de indenização.

Ocorre, porém, que o mundo contemporâneo, as exigências da economia e a permanente evolução da tecnologia, estão impondo um ritmo de trabalho nem sempre suportável nas organizações. Alguns empregados, em decorrência de patologias ou suscetibilidades pessoais, não conseguem acompanhar as exigências do trabalho,

muitas vezes incompatíveis com os seus próprios objetivos. Neste caso, ante a manutenção do vínculo, muitas vezes exigência das suas necessidades materiais, o trabalhador desenvolverá um processo de insatisfação, que poderá acarretar seqüelas importantes para a sua saúde e bem estar, mas que não caracterizam o assédio moral, eis que não derivados de ação deliberada de lesão aos seus direitos personalíssimos. Outros trabalhadores, contudo, sucumbem ante uma série de atos, gestos ou comportamentos reiterados de abusos contra a sua dignidade e direito de personalidade, caracterizando o assédio moral.

As conseqüências do assédio moral em relação ao trabalhador são de gravidade incontestável, por atingir direitos personalíssimos, tutelados constitucionalmente, como honra respeito, valores, sentimentos, dentre outros, que são componentes do princípio constitucional fundamental da dignidade humana, estabelecido no artigo 1º da Constituição Federal de 1988.

A princípio, o assédio moral não tem finalidade específica alguma, basta que, a critério dos princípios e valores do ofendido, desde que em consonância com os princípios e valores vigentes na sociedade, lhe sejam ofensivos. Isto pressupõe, a favor do trabalhador, ser o mesmo detentor de uma ética tal que o seu sentimento é verdadeiro, e como tal poderá assumir proporções maiores, a ponto de ser somatizado em doenças antigamente inexplicáveis, como, por exemplo, dores de cabeça crônicas, lombalgias súbitas, ataques de pânico, depressões, insônia, impotência sexual, estresse, enfim, toda uma série de males e síndromes que a medicina e a psicologia diagnosticam e estabelecem relação de causa e efeito com o trabalho. É o chamado dano moral, ou, como preferem alguns, os resultados materiais do dano moral.

Mas não é necessária a ocorrência do dano para a caracterização do assédio moral, pois a violação da dignidade humana já se basta. Não é permitido a ninguém atuar em tais condições contra o trabalhador, e, ao fazer, assume os riscos de estar violando um direito fundamental indisponível.

Mas na ocorrência do dano, após atingir o trabalhador, ele atinge a sua família e, a seguir, toda a sociedade. Nesse aspecto, é importante ressaltar que as licenças médicas para tratamento dos efeitos do assédio moral normalmente terminam por ser assumidas pela Previdência Social, já que o tratamento demanda um tempo e recursos

consideravelmente longos. Para a família significa o convívio com alguém que tem a auto-estima e a saúde, física e/ou psíquica comprometida. Para a sociedade é o dispêndio técnico e financeiro que poderia ser evitado.

A Administração Pública foi pioneira no desenvolvimento de instrumentos de prevenção, apuração e punição do assédio moral, que estão sendo aplicados, por analogia, pelos tribunais pátrios, na solução dos conflitos no âmbito das relações com as pessoas de Direito Privado. Enquanto isto tramita no Congresso Nacional uma série de projetos de lei, que, em síntese traduzem o espírito de reconhecimento da dignidade da pessoa humana como direito supremo e indisponível, atribuindo ao empregador a responsabilidade objetiva por qualquer lesão produzida contra o mesmo, e garantindo a proteção ao trabalhador.

O certo é que a constitucionalização do Direito do Trabalho e a elevação do princípio da dignidade humana como valor supremo do Estado Democrático de Direito exige a necessidade da discussão e do fomento de medidas de efetiva proteção do ser humano no exercício laboral, garantindo ao mesmo o direito de trabalhar e de realizar-se.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª Ed. (ano 2008), 1ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2009.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BATALHA, Lilian Ramos. **Assédio Moral em Face do Servidor Público**. 2ª. Ed. Rio de Janeiro : Editora Lúmen Juris, 2009.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador : perguntas e respostas**. 2ª. Ed. São Paulo : LTr, 2009.

CANDIDO, Helena. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal**. Vol. 3. 9º. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARRION, Valentin, 1931-2000. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36º. Ed. São Paulo : Saraiva, 2011-10-14.

COSTA, Paulo Sérgio de Oliveira e. **Direito Penal: crimes contra a administração pública**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. 3ª. Ed. Ver. – São Paulo: LTr, 2010.

FIORELLI, José Osmir. **Assédio moral : uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

BÍBLIA. Português. **A Bíblia Sagrada: Contendo o velho e o novo testamento**. São Paulo: Ed. Ave Maria, 1991.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho; Perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica**. 1ª Ed. – Rio de Janeiro: Editora Lúmen Juris, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 5ª Ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

KELLER, Werner. **O direito ao trabalho como direito fundamental : instrumentos de efetividade**. São Paulo : LTr, 2011.

LIMA, Amarildo Carlos de. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho : desafios e possibilidades**. São Paulo : LTr, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo : LTr, 2009.

MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho ; questões sócio-jurídicas**. São Paulo : LTr, 2009.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2ª. Ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

OMMATI, José Emilio Medauar. **A igualdade no paradigma do estado democrático de direito**. Porto Alegre : Sergio Antonio Fabris Ed., 2004.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

PELI, Paulo. **Assédio moral : uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

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

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 20ª Ed. São Paulo : Malheiros Editores Ltda., 01/2002.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho : conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.