

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO ⁽¹⁾

Rosana Santos Pessoa²

*O mistério das cousas? Sei lá o que é mistério!
O único mistério é haver quem pense no mistério.
Quem está ao sol e fecha os olhos,
Começa a não saber o que é o sol
E a pensar muitas cousas cheias de calor.
Mas abre os olhos e vê o sol,
E já não pode pensar em nada,
Porque a luz do sol vale mais que os pensamentos
De todos os filósofos e de todos os poetas.
A luz do sol não sabe o que faz
E por isso não erra e é comum e boa.
(Fernando Pessoa)*

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho é contribuir para divulgar, ainda mais, o tema "assédio moral nas relações de trabalho". A constatação de que ainda predomina o desconhecimento acerca do fenômeno, conquanto tenha sido imensamente difundido nos últimos anos, e da verdadeira confusão que é feita ao redor dos temas assédio moral, dano moral e assédio sexual foi determinante para a definição do tema proposto. Não só. A condição social do trabalhador, em especial na sociedade brasileira, de verdadeira desproteção fática, embora haja proteção jurídica, mostrou-se relevante para a busca da compreensão do problema. Verificar quais fatores delineiam o comportamento social foi o verdadeiro desafio. Ademais, constatada a realidade perversa a que está submetido o trabalhador, almejou-se conhecer os instrumentos que a sociedade brasileira tem utilizado para coibir tal prática nefasta. Como os poderes estatais constituídos têm enfrentado o problema? Quais as ações legislativas? Em que sentido são proferidas as decisões judiciais? E qual a força das ações individuais, mitigada pela situação de fragilidade em que se encontra o trabalhador durante a relação de emprego, de grande importância na reparação do dano sofrido? Por outro lado, foi ressaltada a importância das ações coletivas, ajuizadas, na maioria das vezes, pelo Ministério Público, como instrumento eficaz no alcance da tutela inibitória da prática lesiva. Também foi abordado o papel dos princípios norteadores do nosso sistema jurídico na condução do problema e a forma como nossos tribunais trabalhistas têm resolvido as questões.

Palavra-chave: Assédio moral. Mobbing. Relações laborais. Fundamentos jurídicos. Meio ambiente de trabalho. Dignidade da pessoa humana. Isonomia. Direito à intimidade. Instrumentos judiciais de combate. Visão dos tribunais brasileiros.

¹ Publicação autorizada pela autora, 2010.

² Procuradora da Fazenda Nacional

INTRODUÇÃO

O termo "assédio moral" pode causar estranheza a muitas pessoas, em razão do desconhecimento do seu significado, ou mesmo da confusão, em face da semelhança fonética com outros fenômenos, tais como o assédio sexual e o dano moral. Todavia, se apresentarmos situações caracterizadas por assédio moral, muitas pessoas reconhecerão que já foram vítimas ou conhecem outros que já sofreram com práticas dessa natureza.

A determinação, oriunda de superior hierárquico, para o cumprimento de atribuições estranhas ou incompatíveis com a função do empregado, ou em condições e prazos inexequíveis, é uma conduta muito conhecida, no plano prático, pela maioria dos trabalhadores. O mesmo deve-se dizer de comportamentos de desprezo ou humilhação perpetrados nas relações de trabalho, ou dos rumores e comentários maliciosos, ou críticas reiteradas e feitas em público. Todos esses são procedimentos muito conhecidos da imensa massa de trabalhadores de todo o mundo e podem exatamente configurar o assédio moral.

Portanto, assédio moral é a prática perversa, que aflige milhões de pessoas em todo o mundo e ocorre principalmente no ambiente de trabalho.

Trata-se de um fenômeno que se define pela repetição prolongada de atos que expõem o trabalhador à humilhação ou constrangimento, objetivando atingir a sua auto-estima, impedindo-o de desempenhar adequadamente sua atividade profissional.

Conquanto não seja um fato novo, o assédio moral no trabalho, hodiernamente, tem se apresentado de maneira crescente nos ambientes laborais, ante o modelo de exploração do trabalho vigente (reflexo da globalização econômica), caracterizado por violentas pressões por produtividade e impessoalidade nas relações entre dirigentes e trabalhadores, implicando falta ou deficiência da comunicação direta entre subordinante e subordinado e no aumento da competitividade no âmbito da empresa.

Esses fatores, impulsionadores da globalização e clamadores do neoliberalismo, cultivadores do, hoje, sempre presente temor do desemprego – e, em momentos de crise, da necessidade de manutenção do emprego, ainda que em condições inadequadas –, têm escasseado a cooperação e solidariedade entre os trabalhadores, tanto nas relações hierárquicas (entre superiores e subordinados) como nas horizontais (entre colegas de trabalho).

Surge, assim, o ambiente propício ao desenvolvimento e à proliferação de práticas humilhantes, degenerativas das relações interpessoais, configuradoras do assédio moral no ambiente de trabalho.

O presente estudo objetiva delinear a caracterização do assédio moral e suas diversas modalidades, analisar o modo como o tema tem sido tratado pela legislação pátria e como os tribunais trabalhistas têm visto o fenômeno.

Para a sua concretização, foi necessário desenvolver pesquisa da doutrina, legislação e jurisprudência. Com efeito, utilizou-se o método dedutivo para se conhecer de que maneira o sistema legislativo brasileiro trata do tema. Concomitantemente, o método indutivo foi indispensável para se aferir a produção jurisprudencial de nossos tribunais.

A pesquisa, portanto, foi levada a efeito mediante análise documental da doutrina estrangeira, na medida em que a obra que embasa o estudo provém da doutrina francesa, e nacional. Também foi analisada a evolução da legislação em todo o território nacional para se concluir de que maneira o sistema legislativo brasileiro tem tutelado os trabalhadores no que se refere à prática do assédio moral. Por fim, verificou-se o comportamento dos tribunais mediante análise das decisões reiteradas acerca da matéria em comento.

Quanto à sistematização, no primeiro capítulo, abordaremos questões gerais a respeito do tema, definição e espécies.

No segundo capítulo, analisaremos a maneira como o ordenamento jurídico pátrio coíbe a prática de assédio moral, em âmbito constitucional e infraconstitucional, e nas esferas federal, estadual e municipal.

No terceiro capítulo, faremos uma abordagem dos instrumentos judiciais de combate ao assédio moral, tanto no campo individual como no coletivo.

Finalmente, no quarto capítulo, será apresentado, à luz de casos concretos, a visão dos tribunais acerca de tão delicado tema.

CAPÍTULO I

2. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

2.1. NOÇÕES PRELIMINARES

Nos últimos anos, o termo assédio moral vem alcançando notoriedade. Lado a lado, crescem as queixas a respeito de assédio sexual e de dano moral. Os fenômenos não são inéditos; ao contrário, podem ser detectados nas relações sociais descritas pela história. Embora vetustos, apenas hodiernamente emerge com significância o repúdio da sociedade.

O que há de novo? Quais os motivos para a atenção agora dispensada ao fenômeno do assédio moral? São basicamente de três ordens os atuais motivos proporcionadores do vigor com que se reveste o fenômeno do assédio moral.

Primeiramente, temos a complexidade das relações sociais modernas, o progresso do capitalismo selvagem, aliado à globalização, que determina uma forma de organização empresarial hierárquica, competitiva e robotizada e um sistema trabalhista com tendências à flexibilização ou desregulamentação, com a conseqüente precarização das condições de trabalho, escassez dos postos de emprego, ameaçando a efetivação dos direitos sociais.

Ratificando esse entendimento, dispõe Margarida Barreto^[01] que

"A flexibilização, que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho."

De fato, a atual organização do trabalho busca o ingresso no mercado globalizado, competitivo, visando a alcançar melhores resultados, com a redução dos gastos, à custa,

na grande maioria das vezes, da precarização do trabalho humano, mediante utilização de novas formas de contratação, tais como terceirização ou quaisquer outros meios que descaracterizem a relação de emprego e que fulminem o princípio da continuidade da relação laboral^[02], causando instabilidade na vida do trabalhador.

As relações sociais, portanto, estão sendo dilaceradas pela crise comportamental em que vive o indivíduo, e os problemas outrora enfrentados alcançam proporções inesperadas. Hoje, segundo Daniel Sarmiento^[03], discute-se

" (...) a crise da Modernidade, e há quem fale no advento de uma Era Pós-Moderna. Afirma-se que a Modernidade falhou nos seus objetivos, pois não conseguiu resolver ou minimizar os problemas da Humanidade, nem dar respostas grandiloqüentes para enfrentar os problemas emergentes em uma sociedade hipercomplexa, globalizada, fragmentada e descentrada."

A par de tudo isso, o desenvolvimento tecnológico e científico e o acesso à informação caracterizam essa sociedade pós-industrial, onde o que determina a concentração de poder e riqueza não é mais a propriedade dos meios de produção, mas o conhecimento e a informação, cuja circulabilidade é cada vez mais veloz diante dos avanços tecnológicos^[04], acarretando um ambiente de trabalho extremamente estressante.

O homem pós-moderno tem o poder do conhecimento, da informação. Contudo, segundo Daniel Sarmiento^[05],

"(...) o volume das informações disponíveis é tamanho, que, como num paradoxo, acabamos todos condenados à superficialidade. A estética substitui a ética e a aparência torna-se mais importante que o conteúdo. São tantos os caminhos possíveis, tão múltiplas as variáveis, tão complexos os problemas, que não é mais factível programar uma direção, um sentido unívoco para um comportamento individual ou coletivo. O pensamento moderno, com sua obsessão pela generalização e racionalização, ter-se-ia tornado imprestável para compreender o caos das sociedades contemporâneas."

Corroboram esse entendimento as lições do Professor Luís Roberto Barroso^[06] ao dispor que,

"No campo econômico e social, tem-se assistido ao avanço vertiginosos da ciência e da tecnologia, com a expansão dos domínios da informática e da rede mundial de computadores e com as promessas e questionamentos éticos da engenharia genética. A obsessão da eficiência tem elevado a exigência de escolaridade, especialização e produtividade, acirrando a competição no mercado de trabalho e ampliando a exclusão social dos que não são competitivos porque não podem ser. O Estado já não cuida de miudezas como pessoas, seus projetos e sonhos, e abandonou o discurso igualitário ou emancipatório. O desemprego, o subemprego e a informalidade tornam as ruas lugares tristes e inseguros."

Portanto, a hipercomplexidade que caracteriza a organização social de agora é sentida mais fortemente no mundo do trabalho. Vive-se uma racionalização perversa da produção capitalista, e o ser humano é visto, por seus próprios pares, como instrumento do capital. "A lógica do capital como valor que se valoriza incessantemente, tende ao descontrole e destrói progressivamente as próprias fontes de produção de valor: a natureza e os seres humanos." [07]

Entretanto, não se pode olvidar que a pessoa humana é um ser complexo, disposto a amar incondicionalmente, ao mesmo tempo em que é capaz de cometer as maiores atrocidades contra o seu semelhante. Conforme dispôs Marie-France Hirigoyen [08], "existem incontestavelmente sistemas perversos que favorecem a instalação do assédio moral, mas levar em conta os sistemas não impede de levar em conta as pessoas." Com efeito, podemos deduzir que o segundo motivo para a publicidade alcançada pelo fenômeno reside na formação ética e moral do indivíduo, que pode apresentar um desvio de caráter.

Aliado a estes dois fatores, encontramos um terceiro motivo, identificado pelo elemento psíquico. Sabe-se que o desequilíbrio psicológico pode ser responsável por condutas inimagináveis e que o tipo de vida a que está submetido o indivíduo pós-moderno favorece o desenvolvimento de doenças que afetam o psicológico da pessoa, fazendo-a agir de forma incompreensível.

Neste contexto, o assédio moral extraiu e extrai do sistema capitalista subsídio para se propagar, mas encontra também nas pessoas componentes da organização do trabalho a semente da violência. Este conjunto faz adoecer as relações laborais, sufocando trabalhadores, atingindo-lhes a dignidade, corroendo, reflexamente, suas

relações familiares, retirando-lhes a auto-estima e fazendo-os duvidar de sua integridade psicológica.

A informação, contudo, surge como verdadeira aliada no processo de diagnose e denúncia do problema. Assim, a partir da conscientização, o trabalhador, nos anos 80, deixou de conviver silenciosamente com esse fenômeno.^[09]

No mundo inteiro, tem-se notícia de *mobbing*, *bullying*, *harassment*, *ijime*, assédio moral ou terror psicológico. Os fenômenos não se confundem, mas são versões perversas, assemelhadas, que demonstram o grau de deterioração das relações sociais.

O assédio moral não ocorre apenas no ambiente de trabalho. Acontece também com frequência nas relações familiares em geral, inclusive na convivência conjugal, e no ambiente escolar. Entretanto, é nas relações laborais que surge com maior impacto social. A razão está, principalmente, no modelo econômico adotado no mundo. Segundo Márcia Guedes^[10],

"A velha empresa, organização vertical centrada no poder diretivo, na hierarquia e na subordinação dos assalariados, sempre teve a competição como regra. A empresa pós-moderna, leve, enxuta, que executa o trabalho por rede, elevou a competição interna e externa a uma verdadeira guerra, sem compaixão pelo vencido. "

Trata-se

"(...) daquelas atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passa, pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima".^[11]

Portanto, todas as agressões à intimidade do trabalhador, repetitivas, capazes de reduzir-lhe a auto-estima, de desprestigiar o seu trabalho, de humilhá-lo e ofendê-lo, desequilibrando-o emocional e psicologicamente são consideradas assédio moral.

2.2 DEFINIÇÃO

Embora atualmente haja uma difusão do fenômeno, muitos atos são caracterizados, equivocadamente, como assédio moral. Surge, assim, a necessidade de se definir assédio moral, para se evitar a banalização, que, via de regra, leva ao descrédito.

Assediar, segundo Aurélio Buarque de Holanda Ferreira ^[12], é "perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes." Por sua vez, a expressão *moral* diz respeito à conduta ética, socialmente exigida, em consonância com os bons costumes e com os princípios e regras que visam à prática do bem e a repressão do mal em relação ao próximo ^[13], considerando, portanto, o que a sociedade julga aceitável ou não. ^[14]

Marie-France Hirigoyen ^[15], uma das maiores estudiosas do assunto, expõe que

"A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...)"

Ademais, em nosso ordenamento jurídico, o termo moral tem o condão de conseguir distinguir de um outro fenômeno muito próximo que é o assédio sexual e caracterizar o dano resultante de sua prática, fazendo oposição ao dano material. ^[16]

Para o estudioso sueco Heinz Leymann ^[17],

"(...) assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura."

Márcia Novaes Guedes ^[18] define mobbing, entendido por ela como sinônimo de assédio moral, como

"(...) todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior

hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima."

Caracteriza, portanto, o fenômeno o fato de os ataques serem regulares e se prolongarem no tempo. Uma conduta isolada, mesmo que tenha o condão de prejudicar a saúde do trabalhador, não pode ser confundida com assédio moral.

Marie-France Hirigoyen^[19], ao definir o assédio moral nas relações laborais, preferiu ignorar o elemento anímico, levando em consideração o tipo de comportamento sobre as pessoas, propondo a seguinte definição: "o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho." Estresse, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais, por si sós, não configuram assédio moral.

Assédio moral no trabalho, portanto, é todo comportamento dos superiores hierárquicos, dos subordinados ou dos colegas do trabalhador que submete a vítima, de forma repetitiva e prolongada, a situações humilhantes e constrangedoras, afetando sua dignidade e sua saúde psicofísica e degenerando o meio ambiente de trabalho.

2.3 DENOMINAÇÕES

O fenômeno do assédio moral recebe diversas denominações. Conforme Maria Aparecida Alkimin^[20], na língua portuguesa pode ser referido como violência moral ou psicológica, humilhação no trabalho, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, coação moral no ambiente de trabalho, tirania nas relações de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa.

Internacionalmente, o fenômeno recebe diversas designações, tais como *mobbing* (Itália, Alemanha, EUA e Suécia), *bullying* (Inglaterra), *harcèlement moral* (França), terror psicológico ou assédio moral (Portugal), *psicoterror* ou *acoso moral* (Espanha), *harassment*, *emotional abuse* ou *mistreatment* (EUA) e *ijime*, *mora-hara*, *moral harassment* ou *murahachibu* (Japão).

Segundo Marie-France Hirigoyen^[21], foi o sueco Heinz Leymann quem introduziu o termo *mobbing* para delinear as formas de assédio nas organizações. A palavra advém do verbo *to mob* e significa assediar, atacar em massa, destacando o elemento grupal, caracterizado pelo tumulto, o que faz com que a expressão esteja diretamente relacionada à "violência coletiva, ligada à organização do trabalho."^[22]

Já a expressão *bullying* advém do verbo *to bully* correspondente ao tratamento desumano, grosseiro. Surgiu para descrever os maus tratos que algumas crianças infligiam a outras, evoluindo para uma utilização mais genérica para referir agressões em família e em organizações laborais.^[23]

Durante muito tempo, o *ijime* foi utilizado no Japão como método educacional voltado a desenvolver a rivalidade, seja na escola seja no trabalho. Conforme Marie-France Hirigoyen^[24], "tal sistema, pela pressão psicológica considerável que provoca nas crianças, levou o *ijime* a adquirir tamanha amplitude, que se tornou, nos anos 90, uma verdadeira chaga social. Algumas crianças cometeram suicídio ou abandonaram a escola."

Em verdade, no Japão, o *ijime* foi utilizado no mundo do trabalho como instrumento de controle social, buscando-se a padronização da conduta do jovem trabalhador, impedindo o desenvolvimento da personalidade crítica e questionadora.

Com a recessão dos anos 90 e todas as exigências de um mundo globalizado e de um mercado mundial, o fenômeno do assédio moral tornou-se mais intenso do que a palavra *ijime* poderia representar. Assim, atualmente, recorre-se ao termo *mora-hara* derivado da expressão inglesa *moral harassment*, para indicar as condutas humilhantes impostas ao trabalhador japonês.

Prefere-se, em geral, neste trabalho, utilizar o termo *assédio moral* tendo em vista a amplitude do conteúdo dos signos, conforme expressado por Rodrigo Dias da Fonseca:

"As demais expressões em português, antes mencionadas, não possuem essa riqueza de significados, sendo por vezes muito restritas ("coação moral"), excessivamente genéricas ('manipulação perversa'), ou demasiadamente afetado, pouco espontâneo ('terrorismo psicológico', 'psicoterror')."^[25]

Independentemente da denominação adotada, o fenômeno representa uma degeneração das relações sociais, na família, na escola ou na organização laboral. Nestas, pelas condições atuais a que estão submetidos os trabalhadores, as lesões de ordem física e psicológicas acarretadas representam um custo social elevadíssimo com tendências ao recrudescimento.

2.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, sob a perspectiva do agente, pode ser classificado em vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto. Vejamos cada uma das espécies:

2.4.1. Assédio moral vertical descendente

A espécie mais frequente de assédio moral nas relações de trabalho é o chamado assédio moral vertical descendente. Nesse tipo de assédio, a conduta é praticada pelo empregador ou quem lhe faça às vezes, como diretores, assessores, gerentes, chefes etc. Isto ocorre muito em razão de serem essas pessoas detentoras do poder diretivo e tentarem impor um ritmo de trabalho intenso, baseado na competitividade e na rivalidade.

Quando se afirma que o empregador é o perverso, não se quer referir à figura da pessoa jurídica que porventura seja empregadora, mas, em verdade, quer-se fazer alusão à conduta praticada pelo empresário, a pessoa física que efetivamente pratica o ato, embora não se possa excluir a responsabilidade da pessoa jurídica empregadora pelos danos causados ao empregado pela conduta ilícita do agente.

Não se pode, da mesma forma, olvidar que a moderna organização da produção do trabalho, com sua busca incessante por melhores resultados, menos despesas e cada vez mais lucros, acarreta uma administração por estresse e faz com que o empregador se esqueça da condição humana de seu empregado, tendendo a transformá-lo em mero instrumento, utilizando-se de uma "manipulação perversa" ^[26], que se inicia pela utilização de meios insidiosos, conforme expõe Márcia Novaes Guedes ^[27] ao dizer que

"O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escalada destrutiva.

O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéicas, onde predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade... a "flexibilização" inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa "dobrar-se" elegantemente ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global." [28]

São diversos os motivos que levam um superior hierárquico a assediar um subordinado. Marie-France Hirigoyen diz que "Na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis." [29]

O medo, o ciúme, a rivalidade, a inveja e a não aceitação das diferenças ou atipicidades do outro são as principais causas que levam alguém a assediar outrem. Aliado às condições atuais de organização do trabalho, encontra-se um terreno fértil, próprio ao desenvolvimento de tais sentimentos. Margarida Barreto expõe que [30]

"O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que 'carregam' a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os."

A par disso, surgem comportamentos simplesmente inexplicáveis.

Importante destacar que, no assédio moral vertical descendente, a ação agressiva não necessariamente será desenvolvida pelo superior hierárquico ou empregador, podendo estes contarem com a cumplicidade dos colegas da vítima. O mais espantoso é perceber que, em geral, *o grupo tende a se alinhar com o perverso, creditando à vítima a responsabilidade pelos maus-tratos.* [31]

Ao tratar da inveja, do ciúme e da rivalidade como motivadores da conduta perversa, Marie-France Hirigoyen expõe um exemplo interessante:

"Jovem diplomada em ciências políticas, Josiane entra em uma grande empresa pública sob as ordens de um colega mais velho e praticamente autodidata, que deve, em princípio, instruí-la. Desde o começo, ele não lhe passa nenhuma informação sobre os relatórios e a organização interna do serviço. Ela é obrigada a descobrir tudo sozinha. A despeito disso, critica sistematicamente tudo o que ela faz, sem jamais indicar o que deveria ter feito.

Quando ela faz perguntas pertinentes para obter uma informação, ele se esquiva e muda de assunto ou então a ridiculariza:

Não vale a pena ter estudado ciências políticas para não saber isso! ou O que é que lhe ensinaram na escola?

Diante dos outros, ele se valoriza, falando do diploma da subordinada: *Cursou ciências políticas, mas não sabe nada. Tenho de ensinar tudo a ela!*

Josiane perde rapidamente a autoconfiança e tem a impressão de não saber mais nada. Dá razão a ele e pensa que seus estudos não serviram para nada. Torna-se submissa e termina por perguntar sua opinião sobre tudo. Mas isto não é suficiente para esse sujeito, que continua a fazer observações insultuosas a Josiane, até que ela adocece." [32]

Muitas vezes, o comportamento agressivo é fruto de uma administração por estresse, que faz o superior hierárquico perder a noção de limites em função de metas de produção. O trabalhador deixa de ser visto como pessoa humana e é coisificado, visto como mero instrumento para a consecução dos fins mercadológicos. A culpa, em última análise, não é exclusiva do agente. O sistema capitalista, com sua lógica de mercado e seu espírito egoísta, dominador e excludente, reduz o trabalhador à condição de simples instrumento de produção. [33] Foi exatamente isso que aconteceu com um autor que ajuizou reclamação trabalhista alegando ter solicitado dispensa em razão do falecimento de seu genitor, tendo o exercício de tal direito sido negado pela então gerente, ferindo a regra contida no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em belíssima sentença, o magistrado dispôs que

"Na situação dos autos, chama a atenção a extrema instrumentalização da pessoa do autor, que em face de alguma conveniência imediata da produção, teve negado o

direito ao luto pelo falecimento do pai, mantido no trabalho por 16 horas naquele dia, tendo negada a possibilidade de participar do seu sepultamento. Se, à diferença de Antígona, que exerceu sua liberdade diante da morte, o autor resignou-se de alguma forma à determinação da gerente, isso não é sinal de menor dor, mas de mais profunda deterioração da condição humana pela racionalização produtivista sem limite: a perda da percepção da própria liberdade." [34]

Tanto o empregador quanto seus prepostos têm o dever de zelar pela dignidade e integridade física e psicológica de seus empregados, responsabilidade esta decorrente do contrato de trabalho e da obrigação de preservação da dignidade da pessoa humana.

Segundo Américo Plá Rodrigues, citado por Maria Aparecida Alkimin [35], "el cumplimiento de esta obligación, que se descompone en tantas prohibiciones y deberes positivos, no incumbe solo al empleador sino a todas las personas que lo representan."

No entanto, o que se observa é a completa recusa do empregador em adotar medidas proibitivas de condutas tirânicas perpetradas por seus prepostos. O empresário está muito mais preocupado com o resultado de seu empreendimento e olvida que a empresa tem uma função social e que a dignidade da pessoa humana é um direito humano fundamental, consagrado como princípio constitucional norteador não apenas do comportamento do Estado, mas também do particular, tendo em vista a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

2.4.2. Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é a conduta agressiva praticada por colegas da vítima. A evolução desse tipo de conduta nas organizações laborais ocorre com o consentimento tácito do empregador, que, embora seja detentor dos poderes diretivo e disciplinar, mantém-se inerte.

A vítima pode sofrer assédio por parte de um indivíduo ou as agressões podem advir de um grupo. Também aqui não existe apenas um fator determinante do comportamento hostil, mas um conjunto de circunstâncias que influenciam na atitude perversa. O motivo que se destaca, porém, é a não aceitação do outro, evoluindo para um sentimento discriminatório, que encontrou na forma insidiosa uma maneira de dissimular comportamentos de segregação.

O homem é um ser muito peculiar e complexo e, como diz Marie-France Hirigoyen ^[36], "*Para além da maneira de se trabalhar, existe uma maneira de ser, de se vestir, de falar, de reagir...*". A não aceitação das especificidades do outro dá ensejo a condutas discriminatórias. Assim é que *o assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação.* ^[37]

Observa-se na sociedade, com maior frequência, comportamentos configuradores de assédio moral em razão de intolerância racial, étnica e religiosa, decorrente de orientação sexual e em função de deficiência física ou doença da vítima. Entretanto, é também muito comum o sentimento de inveja dominar o perverso, que desfere tratamento agressivo, em razão de a vítima gozar de prestígio com o superior hierárquico.

Vale salientar que são inúmeros os sentimentos que levam uma pessoa a assediar alguém. Nas relações de trabalho, a competição exacerbada pode dar substancialidade à inveja, ao ciúme e à rivalidade. Mesmo quando inexistentes tais sentimentos, a simples necessidade de aumento de produção faz com que o ser humano seja utilizado pelo outro como instrumento. Vejamos a situação abaixo:

"Amélia começa a trabalhar em uma pequena empresa como assessora comercial. Nicole, a colega que ocupa a mesa junto da sua, é encarregada de ensinar-lhe o trabalho. As duas fazem um trabalho equivalente. Quando Amélia faz perguntas sobre um programa de computador, Nicole resmunga, dizendo que não tem o dia todo para ficar à disposição dela e em seguida lhe dá explicações rapidíssimas, de um jeito que Amélia nunca consegue anotar o que é dito. Se Amélia pergunta de novo, Nicole adota um ar impaciente: "Eu já lhe expliquei isso!". Após várias semanas, Amélia surpreende Nicole falando de seus erros aos superiores e comentando: "Decididamente, ela não aprende depressa! Eu até chego a duvidar que ela tenha trabalhado com informática antes!". Ela termina se aproveitando de um erro em um relatório financeiro para acusar Amélia de desonestidade e fraude.

De início, Amélia não compreende a razão do comportamento tão agressivo da colega. Ela reflete bastante e tenta ser mais gentil, até o dia em que encontra a secretária precedente, que havia pedido demissão em conseqüência da hostilidade de Nicole. Então, Amélia se dá conta de que não é sua culpa o fato de a colega ser tão hostil." ^[38]

O empregador tem o dever de reprimir condutas caracterizadas como assédio moral horizontal, porquanto ao celebrar contrato de trabalho surge para ele o dever de preservar

a integridade física e psicológica do seu empregado, zelando por um meio ambiente de trabalho salutar.

2.4.3 Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente é a conduta perversa praticada pelo subordinado contra o seu superior hierárquico. Pode ser atitude desferida individualmente ou por todo um grupo. Essa espécie de assédio, "de baixo para cima", ocorre com menos frequência, embora não seja tão rara.

Por ocasião de grandes reestruturações organizacionais, muitas empresas contratam executivos incumbidos de reduzir gastos, equilibrar finanças, alcançar melhores resultados e enxugar a folha de pagamento. Por conta disso, o novo preposto encontra um clima hostil e pode ser vítima de violência do grupo.

Pode ocorrer também o assédio em tela quando alguém é promovido e passa a ocupar uma função de confiança, sem o conhecimento de seus futuros subordinados, que, não raras vezes, esperam reconhecimento e promoção.^[39]

A simples modificação de rotina pode desencadear o processo ofensivo. O caso de Eva, descrito pelo pesquisador Leymann, é um famoso exemplo desse tipo de assédio. Trata-se de uma supervisora da cozinha de uma cantina de um complexo prisional na Suécia. Admitida para substituir um funcionário que se aposentou, foi encarregada de colocar em prática uma série de mudanças no modo de preparar e servir os alimentos. As cozinheiras subordinadas, acreditando serem as mudanças de exclusiva iniciativa da vítima, trataram-na com tirania, molestando-a psicologicamente. Os pedidos de ajuda encaminhados ao diretor da prisão foram interpretados como incapacidade de gerenciamento. Gravemente doente, Eva foi obrigada a se afastar do serviço para tratamento psicológico por dois anos, acabando por perder o emprego, não mais tendo conseguido se reinserir no mercado de trabalho.^[40]

Da mesma forma que os outros tipos, esta opressão merece o repúdio da sociedade, tendo em vista afetar o meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde física e psicológica do trabalhador, além de atingir a dignidade do ser humano, seja ele empregador, superior hierárquico ou subordinado.

O nosso ordenamento jurídico não tolera esse comportamento, estando também o empregado sujeito à sanção mais grave, qual seja a despedida por justa causa, por inobservância de um dever contratual, ainda podendo responder por danos causados à saúde física e psicológica do superior hierárquico.

2.4.4 assédio moral misto

O assédio moral misto ocorre quando a vítima sofre com ultrajes advindos do superior hierárquico e dos colegas de trabalho, concomitantemente. É uma situação ainda mais grave, apta a gerar dano com muito mais rapidez do que nas hipóteses anteriormente expostas.

Um caso interessante de assédio moral misto é exposto pela pesquisadora Marie-France Hirigoyen:

"Depois de uma carreira de secretariado e algumas dificuldades na vida, Brigitte, 38 anos, consegue formar-se professora. Em seu primeiro cargo num centro de lazer para adolescentes, logo de início se vê rejeitada pelos colegas, todos de faixa etária entre 20 e 25 anos, e por seu superior hierárquico, pouco mais jovem do que ela. Ela atrapalha, pois não sabem como classificá-la. Com sua experiência profissional, desenvoltura no trato com os jovens e senso de organização, adapta-se muito bem ao posto, mas contrasta com os demais, pois não é esportiva e se veste de forma diferente..."^[41]

A situação é de tal maneira perversa que a vítima está fadada a sucumbir num período muito mais curto, pois está cercada "por todos os lados", não possuindo saída. Logo começa a ver defeitos em si mesma e a acreditar ser merecedora da conduta violenta.

Pode-se imaginar, portanto, a proporção do dano que comportamentos perversos como esses podem proporcionar na vida de uma pessoa. Retira-lhe a auto-estima e a confiança, a vontade de se relacionar, de produzir, de ser útil, de fazer planos, de viver. Quando percebe o que está acontecendo, na maioria das vezes, encontra-se num estado depressivo, dependente de acompanhamento especializado.

2.5. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Os fenômenos assédio moral e assédio sexual não se confundem, embora tenham traços semelhantes. Ambos representam práticas atentatórias à dignidade e aos direitos de personalidade do trabalhador, molestadoras da sua integridade psicofísica. São concretizados por meio de atos, palavras, escritos, gestos e comportamentos, e influenciam negativamente o meio ambiente de trabalho, tornando-o hostil e degradante. Tanto um quanto o outro são caracterizadores de condutas perseguidoras, insistentes e ultrajantes, que interferem nos sentimentos da vítima, alteram seu comportamento, minam sua autoconfiança, causam doenças ou agravam enfermidades preexistentes.

São, entretanto, diferenciados por um elemento fundamental, qual seja a finalidade libidínica, tendo em vista que, no assédio sexual, é a liberdade sexual da vítima que é atingida diretamente. No assédio moral, só reflexamente ocorrerá tal resultado.

Em nosso ordenamento jurídico, a lei 10.244/91, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal, tipificou como assédio sexual o ato de "Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." Da conceituação legal verifica-se que o constrangimento imposto à vítima, o abuso do poder diretivo e a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual são elementos essenciais à configuração do ato ilícito.

O professor Rodolfo Pamplona Filho ^[42] conceitua o assédio sexual como *"toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual."*

O assédio sexual, no entanto, quando mal-sucedido, pode evoluir para o assédio moral. A pesquisadora Márcia Novaes Guedes ^[43] cita o caso de um marinheiro que passou a sofrer discriminação no ambiente de trabalho após ter rejeitado as propostas sexuais de um alto oficial, que, frustrado, passou a lhe reservar as mais árduas tarefas e isolou-o do convívio dos demais colegas. Assim, embora não seja característica do assédio moral, o elemento sexual pode estar presente nessa espécie de tirania.

2.6. ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

O assédio moral não se confunde com o dano moral. Este é apenas uma das consequências da conduta ilícita do agente, quiçá a mais grave.

A palavra dano significa prejuízo. Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho ^[44] conceituam dano como "a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não – causado por ação ou omissão do sujeito infrator". O dano moral, portanto, distingue-se da prática violenta de assédio moral, consubstanciando o seu resultado.

O dano aqui referido é qualificado. Consiste na lesão a direitos de cunho personalíssimo. Atinge a esfera íntima da pessoa, como a intimidade, vida privada, honra e imagem da vítima. Estamos, em verdade, tratando do dano não-material. ^[45]

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º, inciso V, assegura a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no país "o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem", garantindo, cristalina, a reparação pelo dano moral sofrido. O nosso Código Civil, em seu artigo 186 assim dispõe: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

A prática de assédio moral gera dano moral direto, pois atinge direitos personalíssimos do trabalhador. Marie-France Hirigoyen ^[46] em sua obra colaciona depoimento onde a vítima expressa o quanto sofre com as humilhações e a vergonha suportadas, donde se abstrai a proporção do dano moral direto que lhe foi causado:

"Fui vítima e continuo a ser de observações insultuosas, depreciativas, por parte do responsável pelo setor de informática de um escritório do qual sou funcionária.

Vivo com a vergonha das situações passadas e com a dor das situações presentes. Apesar de tais situações serem menos freqüentes hoje em dia, elas reacendem uma dor intensa e insondável, um poço de dor. Estas situações e lembranças me consomem e me fragilizam. É como se fosse uma doença permanente, uma prova de que eu mereço a agressão, já que fui incapaz de me defender.

Dois exemplos, entre tantos:

Uma manhã, esse senhor entra na minha sala e se instala diante de mim, na frente do computador da minha colega. Digo a ele: ‘bom dia, Márcio.’ e ele responde: ‘bom dia, coisa.’ Protesto e lhe peço para me chamar pelo meu nome. Ele replica: ‘De um jeito ou de outro, você não passa de uma baranga!’. Constrangida diante do testemunho da outra pessoa presente, só consegui brincar: ‘Está vendo como meu colega é simpático?’, mas me sinto arrasada e ofendida. Sentindo o ódio, a violência e o rancor me subindo. De uma outra vez ele disse à minha colega, dentro da minha sala, a respeito de uma pessoa contratada na mesma época que eu: ‘Você fez bem de a contratar... Ela não é como aquela ali...!’, me apontando.”

Além do dano direto, o assédio moral é apto a causar dano moral indireto (ou em ricochete), tendo em vista que as consequências da prática podem ultrapassar a esfera íntima da vítima, atingindo, também, cônjuge, filhos, familiares em geral e até amigos.

Impende, por fim, assinalar que o dano moral decorrente do assédio moral não exclui a existência de dano material ou patrimonial. As consequências maléficas à saúde física e psíquica do trabalhador acarretam, inevitavelmente, prejuízos de ordem econômica ao assediado, como, *v.g.*, gastos com tratamentos e medicamentos necessários à recuperação de sua saúde e perda de oportunidades na carreira e consequente elevação salarial^[47].

CAPÍTULO II

3. O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O presente capítulo tem por objetivo analisar de que maneira o ordenamento jurídico pátrio coíbe a prática de assédio moral. Como os legisladores têm enfrentado a matéria? Existem disposições legais específicas tratando do tema? Havendo lacuna normativa, permanece o empregado desprotegido juridicamente?

Ao longo do capítulo buscaremos elucidar estas e outras questões, apresentando os fundamentos jurídicos disciplinadores da matéria.

3.1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE ÂMBITO NACIONAL

A prática de assédio moral colide frontalmente com os princípios e objetivos norteadores da República Federativa do Brasil. Com base nesta afirmação, deve-se realizar um estudo sistematizado, levando em conta os preceitos constitucionais, para que

se verifique de que forma o ordenamento jurídico brasileiro coíbe as práticas atentatórias à dignidade, à intimidade e à integridade física, psíquica e moral do empregado.

3.1.1. Considerações iniciais

No Brasil, ainda não existe uma lei federal coibindo a prática de assédio moral. Tramitam, entretanto, na Câmara dos Deputados os projetos de lei n. 4.742/2001 e n. 4.591/2001, que visam a alterar, respectivamente, o Código Penal, inserindo o artigo 146-A, que tipifica o assédio moral e estabelece a pena, e a Lei n. 8.112/90, vedando a prática no âmbito da administração pública federal.

O artigo 146-A do Código Penal ficaria com a seguinte redação:

"Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos."

A tipificação de condutas, entretanto, deve ser vista com parcimônia, considerando que a pena não se mostra eficaz na coerção de muitas práticas, mormente em função da situação dos presídios e da impossibilidade de se alcançar a ressocialização do apenado por meio da medida reeducativa.

Por outro lado, a ausência de lei não impede a configuração da prática como ato ilícito. Mediante interpretação integradora das normas constitucionais e infraconstitucionais protetoras da saúde, intimidade e dignidade do trabalhador e do meio ambiente laboral, podem ser coibidas tais práticas.

Segundo Cristiano Chaves de Farias^[48],

"(...) toda vez que o intérprete não localizar no sistema jurídico norma aplicável ao caso concreto, verifica-se uma lacuna que necessita de preenchimento, de colmatação. É que tem guarida entre nós a vedação ao *non liquet*. Ou seja, provocado o Estado-Juiz [...], não poderá o magistrado eximir-se de proferir decisão, alegando ausência de norma jurídica."

A Lei de Introdução ao Código Civil – que é aplicável genericamente no nosso sistema jurídico – consagra como mecanismos de integração a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito. Para solucionar um conflito que envolve condutas de assédio moral, diante da lacuna existente no nosso ordenamento, pode-se valer dos princípios gerais de direito. Estes, em verdade, determinam construções de regulamentação jurídica.^[49] Sobre eles, aduz o venerando mestre:

"(...) apesar de seu caráter abstrato, indeterminado, é de se notar que os princípios realizam importante função positiva, influenciando na formulação de determinadas decisões, além de indubitosa função negativa, impedindo decisões contrárias a seus postulados fundamentais."

Caso se adote a concepção de que a prática de assédio moral agride a paz social e aos preceitos constitucionais de promoção da pessoa humana e de valorização social do trabalho, será plenamente possível preencher a lacuna existente em nosso sistema jurídico nacional.

Corroborando este entendimento, expõe Rodrigo Dias Fonseca^[50],

"Sem embargo, a ausência de legislação federal específica sobre a questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado. Além dos meios legais de suprimento da omissão normativa (LICC, art. 4º; CPC, art. 126), que auxiliam o magistrado no julgamento das lides, é imperioso notar que a tutela preconizada para os casos de assédio moral está contida, com vigor, nos princípios, direitos e garantias fundamentais traçados na Carta Magna."

Com efeito, impende verificar de que maneira a conduta abusiva atinge a integridade psicofísica do trabalhador; como os atos de assédio moral ferem o princípio da isonomia consagrado na nossa carta constitucional e que fundamentos jurídicos utilizar para coibir a prática lesiva.

Tal análise faz enveredar pelos caminhos dos direitos fundamentais e sua aplicabilidade nas relações do trabalho, perpassando pela aclamada eficácia horizontal desses direitos.

Vejamos, então, a matéria sob esses enfoques.

3.1.2.O princípio constitucional da isonomia

A República Federativa do Brasil optou por uma constituição baseada em princípios jurídicos consagradores das *prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade*^[51], i. e., fincada nos direitos fundamentais dos cidadãos. Tais direitos devem nortear todas as relações jurídicas, inclusive as relações laborais.

A exigência da observância dos direitos fundamentais nas relações de trabalho comprova a evolução da própria democracia em nosso país e constitui a máxima afirmação dos ideais democráticos no sistema econômico adotado pela República, qual seja o capitalismo.^[52] Assim é que, nas relações laborais, empregado e empregador devem respeitar os ditames constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, da justiça social, da função social do contrato e da propriedade privada – aqui incluída a empresa – e da igualdade formal e substancial das pessoas.

A prática de assédio moral, muitas vezes, está diretamente ligada a uma conduta discriminatória insidiosa que ofende ao princípio constitucional consagrado no *caput* do artigo 5º da Constituição da República ("Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...") e no 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 salário, de exercício de função e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil."

Invocar o princípio da isonomia como fundamento jurídico repressor das condutas enfocadas revela-se uma medida indispensável quando se trata de assédio moral desencadeado por rejeição a uma diferença da vítima. Esta intolerância pode ser expressa por meio de discriminação em função de uma característica pessoal facilmente perceptível, como sexo, cor da pele, orientação sexual ou idade. Pode também estar associada a caracteres mais sutis, como a personalidade tímida do ofendido.

Ocorre que o convívio em sociedade requer aceitação do outro, respeitando suas peculiaridades. Ademais, o ordenamento jurídico brasileiro não tolera condutas discriminatórias expressas e insidiosas.

Detectando-se a existência de prática discriminatória, pode-se invocar a inobservância ao princípio da isonomia para julgar ilícita tal conduta, bem como ofensiva à ordem jurídica brasileira. Como bem expõe Luis Roberto Barroso,

" (...) a doutrina tem procurado expandir a capacidade normativa dos princípios através de dois movimentos: aplicando, com as adaptações necessárias, a modalidade convencional de eficácia jurídica das regras também aos princípios(...)" ^[53]

Analisando sob o enfoque mais moderno, constata-se que os princípios constitucionais ganham força normativa, servindo como fundamento jurídico para o regulamento da conduta lesiva, tendo em vista que tanto os princípios quanto as regras são normas jurídicas.

Para o deslinde de tais questões, podem ser invocadas, juntamente com o princípio da isonomia, as disposições infraconstitucionais vedatórias de práticas configuradoras de discriminação, como, v. g., a lei 9.029, de 13 de abril de 1995 que proíbe a *"adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (...)"*.

3.1.3. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e norteia todo o sistema jurídico pátrio. Segundo Luis Roberto Barroso, este princípio "se tornou o centro axiológico da concepção de Estado democrático de direito e de uma ordem mundial idealmente pautada pelos direitos fundamentais." ^[54]

No preâmbulo constitucional, está expresso que o Estado brasileiro destina-se "a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social". ^[55]

Consagra, outrossim, como fundamentos, dentre outros princípios, o da dignidade da pessoa humana.^[56]

Reafirma, assim, a nossa carta constitucional o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1948. Esta, nos artigos primeiro e sexto, reconhece que:

"Artigo I – Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo VI – Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei."^[57]

O direito do homem à dignidade é um direito humano que, num primeiro momento, funciona como pauta ético-política, situado "em uma dimensão suprapositiva, deonticamente diversa daquela em que se situam as normas jurídicas."^[58]

Além dessa peculiaridade, a dignidade humana, no ordenamento pátrio, foi consagrada como um direito subjetivo do cidadão, posto que inserida na constituição, formal e materialmente, sendo, portanto, direito fundamental oponível não só ao Estado como também ao particular^[59], envolvendo, portanto, o empregador, seus prepostos e colegas de trabalho.

Assim como todo cidadão, o trabalhador é destinatário desta proteção universal, embora, na relação laboral muitas vezes seja esquecida a sua condição humana. É importante enfatizar o que afirma Arnaldo Sussekind^[60] ao expor que, "acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana". Inadmissível, portanto, que o mercado inverta essa lógica.^[61]

Da mesma forma, não se pode olvidar que a prática de assédio moral viola direito à personalidade do indivíduo, posto que atinge o ser humano em seus atributos físicos, psíquicos e morais, em si e em suas projeções sociais^[62], podendo afetar seu direito à vida, à integridade física, psíquica e moral. A vítima da prática perversa, quando se encontra num estágio mais avançado, pode sucumbir a um estado depressivo, quando não mais vê sentido na vida, conforme dispõe Marie-France Hirigoyen:

Esses estados depressivos estão ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse. As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhe interessa. Não conseguem mais pensar ou concentrar-se, mesmo na atividade mais banais. Podem, então, sobrevir idéias de suicídio. O risco é ainda maior no momento em que elas tomam consciência de que foram lesadas e que nada lhes dará a possibilidade de serem reconhecidas suas razões. Quando há um suicídio, ou tentativa de suicídio, isso conforta os perversos em sua certeza de que o outro era fraco, perturbado, louco, e que as agressões que lhe eram infligidas eram justificadas. ^[63]

Em estudo realizado por Margarida Barreto, ^[64] foi divulgado quadro comparativo contendo as diversas reações desencadeadas em homens e mulheres, vítimas de assédio moral. Os sintomas são diversos, variando desde medo, tristeza, sensação de inutilidade, manifestações depressivas chegando a pensamentos suicidas, conforme exposto na tabela abaixo:

Queixas / Sintomas / Diagnósticos	M**		H***		TOTAL	
	494 = 56,8%	%	376 = 43,2%	%	870 (42%)*	%
Medo Exagerado	494	100	86	23	580	66,6
Manifestações depressivas	296	60	263	70	559	64,2
Tristeza	494	100	35	9,3	529	61
Sensação de inutilidade	356	72	150	40	506	58
Mágoas	494	100	9	2,4	503	57,8
Vontade de chorar por tudo	494	100	-	-	494	56,8
Pensamento de suicídio	80	16,2	376	100	456	52,4
Vergonha dos filhos	53	10,7	376	100	249	49,3
Indignação	35	7	376	100	411	47,2
Sensação de que foi desvalorizado	56	11,3	150	40	206	23,7
Vontade de ficar só	13	2,6	180	48	193	22
Insegurança	67	13,6	112	30	179	20,6
Sentimento de desamparo	148	30	20	5,3	168	19,6
Tentativa de suicídio	-	-	69	18,3	69	8

Fonte: BARRETO, Margarida. 2003. p. 256. Adaptado pela autora do presente trabalho. ^[65]

* Corresponde ao universo de 2.072 trabalhadores / trabalhadoras entrevistados.

** Mulheres***Homens

É evidente, portanto, a ofensa aos direitos da personalidade do empregado, que, em última análise, atinge toda a sociedade, posto que compreende-se "(...) a pessoa como ser psíquico atuante, que interage socialmente, incluindo-se nessa classificação o direito à liberdade, inclusive de pensamento, à intimidade, à privacidade, ao segredo (...)". [66]

O Estado brasileiro, como Estado democrático não se esqueceu da condição humana da pessoa e levou em conta a vulnerabilidade do trabalhador. Assim, conquanto tenha adotado um sistema capitalista, cingiu-o à observância das regras contidas no Título VII da Constituição da República Federativa do Brasil, que, tratando da Ordem Econômica e Financeira dispõe sobre os princípios gerais reguladores da atividade econômica no seu artigo 170, expondo que "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social".

Necessário se faz, portanto, adotar como conteúdo normativo, norteador das relações laborais, o princípio ora focado, buscando a integração das normas jurídicas pátrias.

3.1.4. Direito à intimidade

O direito à intimidade é direito humano e, no Brasil, um direito fundamental, consagrado mais amplamente por nossa Constituição de 1988 [67], que, em seu artigo 5º, inciso X dispõe:

"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:

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Em que consiste a intimidade? Segundo Tércio Sampaio Ferraz Jr.^[68], a intimidade "é o âmbito do exclusivo que alguém reserva para si sem nenhuma repercussão social, nem mesmo ao alcance de sua vida privada que, por mais isolada que seja, é sempre um viver entre os outros". É, portanto, o direito à intimidade, resumidamente, o direito de estar só.

Uma possível inquirição recai sobre a eficácia do direito à intimidade. Como direito fundamental, competiria apenas ao Estado respeitá-lo, ou seria também dever do particular observar os limites impostos por ele?

A resposta ao supracitado questionamento exige o conhecimento da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, construída pela ciência jurídica alemã. Esta partiu da constatação de que determinados grupos, e não apenas o Estado, são dotados de verdadeiros poderes sociais e econômicos capazes de afetar as relações sociais e interferir nos direitos dos indivíduos. Nestes termos, faz-se necessária a proteção dos direitos fundamentais do ser humano em face, também, dos particulares.

Segundo Ingo W. Sarlet, citado por Márcia Novaes Guedes,^[69]

"Essa teoria se enquadra de modo singular na discussão da denominada constitucionalização do Direito Privado, que por sua vez decorre do reconhecimento da existência de normas "jusfundamentais" tanto na acepção material quanto formal, de cuja posição privilegiada decorrem importantes conseqüências para o problema da vinculação do poder público e dos particulares aos direitos fundamentais".

Uma importante constatação é o fato de que as relações de emprego são marcadas pela subordinação do empregado em face do empregador. Por esta razão, não são raras as condutas deste que ferem a intimidade do subordinado. Apenas algumas delas configuram assédio moral.^[70]

Sobre essa assertiva, dispõe Márcia Novaes Guedes^[71]:

"Não é, porém, toda agressão à intimidade do trabalhador que pode ser definida como mobbing. É preciso, portanto, distinguir o que é e o que não é mobbing. A violação ocasional da intimidade, particularmente verificada na revista pessoal, ainda não é mobbing. O sujeito perverso, todavia, pode empregar diversos expedientes, inclusive a

revista, para ferir sistematicamente a dignidade da pessoa escolhida para ser assediada moralmente".

Portanto, para que a conduta seja qualificada como assédio moral é necessário o preenchimento de requisitos, i.e., a conduta abusiva deve atentar, reiteradamente, contra a dignidade psíquica do indivíduo, visando a exclusão do trabalhador do ambiente laboral. Os atos isolados que configurem ofensa à dignidade da vítima não são atos caracterizados como assédio moral.

Nossas cortes judiciais trabalhistas têm enfrentado questões referentes a condutas de assédio moral, envolvendo malferimento ao direito à intimidade do empregado. No capítulo IV, apresentaremos alguns exemplos. Por ora, é importante frisar que os direitos fundamentais dos trabalhadores constituem limite à atuação diretiva do empregador.

3.1.5. Direito fundamental a um meio ambiente de trabalho sadio

O trabalhador passa muito tempo de sua vida no ambiente de trabalho. As condições a que ele está sujeito influenciam decisivamente na sua qualidade de vida, sua saúde e até no relacionamento familiar.

O eminente jurista Celso Antonio Pacheco Fiorillo conceitua meio ambiente de trabalho como "o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (...)".^[72]

O direito a um meio ambiente de trabalho sadio é um direito fundamental, de terceira geração, de todo trabalhador. Nossa constituição federal de 1988 consagra este direito em diversos dispositivos, tais como o artigo 7º, inciso XXII (direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança), artigo 200, inciso VIII (inclui o ambiente de trabalho no meio ambiente geral) e o artigo 5º, § 2º (outros direitos decorrentes dos princípios e regime adotados pela Constituição da República). A finalidade última da tutela ao meio ambiente do trabalho é a preservação do saúde e da segurança do trabalhador.

Aduz Raimundo Simão de Melo que "o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual,

se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro Acidentes do Trabalho – SAT" [73].

Os atos de assédio moral viciam o meio ambiente do trabalho, fazendo-o "adoecer". Junto com ele, a saúde da vítima e as condições de trabalho se deterioram. Pior ainda, quando há dano à saúde atinge-se, em última análise, um bem maior do ser humano, qual seja a vida.

Zelar por um meio ambiente hígido é dever do empregador, que está adstrito às normas constantes no artigo 170 da constituição federal. Ao dispor *que a livre iniciativa deve fundar-se na valorização do trabalho humano e ter por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social*, observado como princípio a defesa do meio ambiente, o legislador constituinte garantiu a livre iniciativa, mas impôs a preservação do meio ambiente, incluindo neste o meio ambiente laboral, por força, reitere-se, do artigo 200, inciso VIII da Constituição da República.

Preservar o meio ambiente é uma maneira de valorizar o trabalho humano, tendo em vista que, numa organização laboral, o trabalhador sofre mais diretamente com os efeitos degenerativos da exposição aos mais variados fatores de riscos.

Se o assédio moral é capaz de transformar o ambiente de trabalho em um meio hostil, humilhante, intimidatório, e, portanto, desequilibrado, não se discute a sua capacidade de influir negativamente na higidez física e mental do trabalhador. As consequências são de tal forma lesivas que já existe, até mesmo, um quadro sintomatológico apresentado pelas vítimas, intensificados à medida em que aumenta a durabilidade e a crueldade das condutas. [74]

Tratando do tema sintomatologia, expõe Marie-France Hirigoyen: [75]

"Esta sintomatologia é tão específica, que é possível para um clínico dotado de uma boa experiência nesse tipo de situação perceber o assédio moral unicamente a partir de suas consequências sobre a saúde das pessoas e assim distinguir as queixas abusivas".

Estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos são alguns dos problemas enfrentados pelas vítimas de assédio moral. A forma como cada um os manifesta varia de pessoa para pessoa. Discorrendo, ainda, sobre os distúrbios psicossomáticos, Marie-France Hirigoyen expõe que:

"O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento rápido. Acontece sob a forma de emagrecimento intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóides, estômagos [...] crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc." [76]

As consequências de um meio ambiente de trabalho afetado negativamente por atos de assédio moral podem ser fulminantes para a saúde tanto física quanto mental do empregado. O caso abaixo é citado pela pesquisadora Marie-France Hirigoyen:

Pedro veio se consultar porque estava sendo assediado por um chefe recentemente admitido. Por ocasião da primeira consulta, ainda estava dinâmico, ativo, explicando com precisão as aberrações de comportamento do chefe. Recusou qualquer ajuda medicamentosa, pois sairia de férias nos dias subseqüentes e esperava que, na volta, as coisas melhorasse. Algumas semanas depois, quando voltou a se encontrar, perdeu nove quilos, estava pálido, abatido e trêmulo. Tinham-lhe, na última hora, suprimido as férias, no entanto solicitadas havia vários meses, advertindo-o de que, se se ausentasse do serviço, mesmo que por um curto período, seria repreendido. Seu patrão o sobrecarrega de trabalho e, literalmente, descompõe Pedro o dia inteiro, criticando sistematicamente tudo que ele faz. Pedro perdeu o sono. Em sua cabeça remói tudo que deveria ter dito e feito para se defender. Só adormece de madrugada, pouco antes de o despertador tocar. É forçado a comer, mas não sente fome [...]

Diante da degradação de seu estado de saúde, eu o aconselho a marcar rapidamente uma consulta com o clínico para uma avaliação. O médico diagnosticou nele hipertensão arterial, colesterol alto e distúrbios das batidas cardíacas. Pedro, porém, evitou solicitar a licença médica por medo de demissão. O reflexo de seu estado, apesar de tentar negar as evidências, aos poucos, é patente mediante o desmazelo com o próprio corpo, o descuido com o vestuário e o asseio. Esta recusa provavelmente indica que ele não agüenta os efeitos secundários dos medicamentos antidepressivos.

Pouco tempo depois, recebemos um telefonema do hospital onde Pedro fora internado de urgência devido a um mal-estar neurológico, ocorrido depois de ele ser destrutado pelo chefe diante dos colegas [...]" [77]

A conduta de assédio moral, portanto, pode ser enquadrada como ofensora ao meio ambiente de trabalho. Diante disso, incorre o empregador em ato ilícito apto a prejudicar a

saúde do trabalhador e, em última instância, ofendendo-o em seu direito à vida digna, tendo em vista a possibilidade de efetivar-lhe dano moral de natureza gravíssima.

3.1.6. Inobservância das obrigações previstas na CLT

A CLT impõe algumas obrigações ao empregador nas relações trabalhistas, cuja inobservância tem o condão de ensejar a dispensa indireta do empregado, justificando a ruptura do liame empregatício pelo empregado, com direito às mesmas parcelas rescisórias a que faria jus se tivesse sido dispensado sem justa causa.

A respeito, dispõe a norma consolidada, em seu art. 483:

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

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

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários".

As práticas caracterizadoras do assédio moral podem ser perfeitamente enquadráveis nas hipóteses elencadas nas alíneas do art. 483 da CLT^[78], que descreve condutas que não raro são utilizadas como instrumento para violentar a integridade física e psíquica ou a dignidade do trabalhador, configurando o assédio moral.

3.2. FUNDAMENTOS LEGAIS DE ÂMBITOS ESTADUAL E MUNICIPAL

É elemento fundamental da Federação a repartição de competências entre os estados membros.

O Brasil, cuja forma de Estado adotada é a Federativa, não olvidou a imprescindibilidade dessa repartição de competências, prevendo-a a Constituição de 1988, em seus arts. 21 a 32.

Para o propósito perseguido neste trabalho, interessa a repartição de competências legislativas.

O art. 22, inciso I, da Constituição da República estatui que compete privativamente à União legislar sobre "direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho".

Considerando que o combate pela via legislativa ao assédio moral no trabalho impende adentrar em alguns pontos desses ramos jurídicos, notadamente direito civil, penal e do trabalho, a atuação legiferante dos Estados e Municípios encontra óbice constitucional de relevo nessa seara.

Todavia, não obstante seja da União o poder de legislar, privativamente, sobre as matérias elencadas no art. 22 da Lei Fundamental, o texto constitucional em nenhum momento veda a atuação material dos demais entes federados nessas áreas.

Desse modo, Estados e Municípios podem e devem atuar materialmente no combate ao "mobbing" no trabalho, como, "v.g.", por meio de campanhas publicitárias.

Por outro lado, se, no plano legiferante, Estados e Municípios não podem obstar a prática de assédio moral mediante normas de direito civil, penal e do trabalho, estão, porém, autorizados a legislar sobre esse tema em relação a seus servidores, por competir-lhes elaborar normas sobre o regime jurídico dos mesmos.

A respeito do tema, o Estado do Rio de Janeiro editou a Lei n. 3921, de 23 de agosto de 2002, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de

utilidade ou de interesse público. Qualifica o assédio moral como infração grave, sujeitando o agente infrator à penalidade de advertência e, nos casos de reincidência, às penalidades de suspensão ou demissão.

Assim caracteriza o assédio moral a referida Lei do Estado do Rio de Janeiro:

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

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexeqüíveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional."

Alguns Estados, como Bahia e Pernambuco, têm projetos de lei em trâmite em suas assembleias legislativas, com o mesmo propósito.^[79]

No âmbito dos Municípios, importa destacar que vários deles também normatizaram expressamente a proibição de prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal. Elencaremos, a título exemplificativo, algumas leis editadas por esses entes federativos.

O Município de Iracemápolis foi quem primeiro editou norma sobre o assédio moral, promulgando a Lei Municipal n. 1.163/2000, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais

Tal diploma normativo estatui que:

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

No Município de São Paulo, a Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por seus servidores públicos, em texto idêntico ao utilizado pelo Município de Iracemápolis, vaticina:

considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira

profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

A Lei Municipal n. 3.243/2001, de 15 de maio de 2001, do Município de Cascavel – PR, por sua vez, define assédio moral, nos seguintes termos:

...fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja 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 da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor 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 servidor ou funcionário de ações triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas ou demais de mesmo nível hierárquico. funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Por fim, vale destacar a redação sistemática da Lei n. 11.409, de 04 de novembro de 2002, do Município de Campinas – SP, que assim preceitua:

"Art. 2º Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei 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.

§ 1º. Considera para efeito do caput deste artigo:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - 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;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

§ 2º. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - 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;

II - 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;

III - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das idéias."

Ressalte-se, portanto, que a análise sistemática e integradora de todo o ordenamento jurídico brasileiro já permite aduzir a proteção conferida pelo Estado Brasileiro ao trabalhador, inibindo práticas atentatórias à sua dignidade, como as condutas de assédio moral.

CAPÍTULO III

4 INSTRUMENTOS JUDICIAIS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

A inobservância das normas de proteção do trabalho é, infelizmente, constante nas relações laborais, ensejando o surgimento de um infindável número de demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho, todos os anos.

Dentre tais normas desrespeitadas pelo tomador dos serviços, estão as concernentes à vedação ao assédio moral no trabalho, restando, não raro, ao trabalhador recorrer à tutela jurisdicional para o reestabelecimento de seu direito violado.

Outrossim, constata-se a existência de uma falta de confiança em outros meios de solução de conflitos e, até mesmo, uma cultura, arraigada sobretudo entre o empresariado, de que uma demanda em juízo é menos onerosa do que a autocomposição ou ajustamento da conduta aos ditames legais. Isso gera uma intolerância a qualquer espécie de solução que não a imposta pelo Judiciário, por trazer vantagens ao empregador^[80].

Essas vantagens, como ilustra José Cláudio Monteiro de Brito Filho^[81], são as mais variadas, podendo ser citadas, exemplificativamente, a possibilidade de acordo que diminua o valor devido ao trabalhador, a possibilidade de não conseguir o obreiro provar o descumprimento das normas laborais e, quando se trata de lesão em massa aos direitos trabalhistas pelo empregador, a probabilidade de que muitos destes não ajuízem ação judicial reivindicando a reparação dos danos sofridos.

Assegura a Constituição da República a inafastabilidade da jurisdição, ao dispor, em seu art. 5º, inciso XXXV, que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Todavia, no plano fático das relações de trabalho, o direito de ação assegurado individualmente ao trabalhador encontra alguns obstáculos. O primeiro reside no fato de que inexistente proteção contra a despedida arbitrária, e, como consequência, raramente o trabalhador promove ação na Justiça do Trabalho durante a vigência do pacto laboral. Ademais, outras barreiras existem à busca da tutela jurisdicional pelo obreiro, tais como o temor de formação de "listas negras"^[82], a dificuldade na colheita de prova (notória nas hipóteses de "mobbing"), e a vulnerabilidade do trabalhador, desprovido, não raro, de

condições de arcar não só com as dificuldades, incertezas e longa tramitação do processo, como com o próprio sustento. Todos esses obstáculos reduzem a efetividade do sistema de acesso à jurisdição garantido individualmente ao trabalhador.

Assim, exsurge a importância das ações coletivas na Justiça do Trabalho, que, tendo como legitimados entes coletivos, legalmente previstos, protege os interesses dos trabalhadores sem, no entanto, expô-los a retaliações dos empregadores, assegurando o efetivo acesso à justiça na seara trabalhista.

Neste ponto, cabe-nos analisar, de modo individualizado, as tutelas jurisdicionais, individual e coletiva, como instrumentos de proteção contra o assédio moral nas relações trabalhistas.

4.1.TUTELA JURISDICIONAL INDIVIDUAL

Na seara das relações laborais, a busca da tutela jurisdicional contra práticas de assédio moral dá-se em regra pelo sistema de acesso individual à Justiça do Trabalho, assim como ocorre na grande maioria das contendas trabalhistas levadas a juízo. É decorrência do entendimento que permeia o tradicional sistema de jurisdição individual de que aquele que teve seu direito lesado é que deve buscar sua reparação pela via judicial.

Além das dificuldades do trabalhador hipossuficiente na produção de provas, do risco de ser inserido em listas discriminatórias (as malfadadas "listas negras") e das inconveniências inerentes a qualquer processo judicial, podemos acrescentar outras desvantagens dessa via de acesso à jurisdição. Uma delas é que a tutela individual não protege efetivamente o direito. Como em quase todos os casos o trabalhador apenas busca a tutela jurisdicional quando o liame empregatício foi extinto, a proteção acaba servindo, na maioria das situações, apenas para reparar a lesão já ocorrida (tutela ressarcitória), não tendo o condão de evitar novos danos.

Outra inconveniência é que essa via não constitui um instrumento sistemático no combate ao assédio moral. Considerando que a tutela judicial é exercida de forma difusa, sendo analisado isoladamente cada caso de assédio moral no trabalho levado a juízo, não se conseguem combater de forma coordenada tais práticas. Desse modo, não são alcançados efeitos preventivos relevantes, mas apenas compensações isoladas pelos danos perpetrados.

Não obstante todos esses pontos negativos, a tutela jurisdicional pela via individual não pode ter sua importância olvidada, por constituir um meio constitucionalmente assegurado de reparo ao dano individualmente sofrido pelo trabalhador. Ademais, em tese, também pode ter escopo inibitório, evitando a continuação da prática do assédio moral em curso durante a relação de trabalho, pois, conquanto existentes graves empecilhos fáticos, juridicamente nada obsta o ajuizamento de reclamação trabalhista durante a vigência do pacto laboral.

4.2. TUTELA JURISDICIONAL COLETIVA

No âmbito laboral, a tutela jurisdicional individual na qualidade de instrumento de combate ao assédio moral, como já estudado, tem efetividade mitigada.

Por essa razão, emerge a tutela jurisdicional coletiva ou metaindividual como instrumento hábil de defesa do grupo de trabalhadores contra prática de atos de assédio moral nas relações trabalhistas.

Considerando a hipossuficiência do trabalhador, que evidencia uma desigualdade fática nas relações entre capital e trabalho, e tendo em vista que vige no sistema constitucional pátrio a proteção da igualdade substancial, assinala Raimundo Simão de Melo ^[83] que, na jurisdição coletiva, "essa desigualdade diminui e, com isso, o direito passa a ser mais funcional e de fácil operacionalização, tendo, pois, maior eficácia".

Na esfera trabalhista, essa tutela pode ser buscada pelo Ministério Público do Trabalho e pelos sindicatos, sempre que houver assédio moral praticado contra grupo de trabalhadores ou que, de algum modo, possa ser enquadrado como lesão a direitos coletivos, difusos ou individuais homogêneos ^[84] no âmbito das relações laborais.

Por ser instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da Constituição da República), o Ministério Público do Trabalho tem fundamental atuação no combate às práticas discriminatórias no trabalho. Pode valer-se, para esse fim, do importante instrumento de acesso à tutela jurisdicional previsto no art. 129, inciso III, da Constituição: a ação civil pública. No âmbito infraconstitucional, esse instrumento é disciplinado pela Lei n. 7.347/85 (que dispõe sobre a ação civil pública) e arts. 81 *usque* 104 do Código de Defesa do Consumidor (aplicável subsidiariamente por força do art. 16 da Lei n. 7.347/85). Por fim,

arremata o arcabouço normativo da ação civil pública a Lei Complementar n. 75/93, especificamente no que concerne à atuação do Ministério Público do Trabalho nessa seara.

Valendo-se desse instrumento, regulado pela Lei n. 7.347/85, o Ministério Público do Trabalho pode salvaguardar os direitos violados dos trabalhadores, sem expô-los, pois, como sublinha Sandra Lia Simón^[85], a atuação do Ministério Público, mediante ação civil pública ou por qualquer outro meio processual, "não identifica o trabalhador atingido ou prestes a ser atingido por lesão, evitando que sofra consequências persecutórias típicas, tais como demissão e as 'péssimas informações' (fornecimento de informações a esse respeito para possíveis futuros empregadores)".

Impende, a título de exemplo, destacar alguns objetivos que podem ser perseguidos nessas ações coletivas, em situações específicas, com o intuito de coibir o assédio moral no trabalho:

a) a abstenção de determinado empregador realizar assédio moral de cunho discriminatório contra seus empregados, em razão de origem, cor, raça, sexo, estado civil, idade, aspecto físico, gravidez, orientação sexual, estado de saúde e aparência física;

b) a abstenção de empresas praticar *mobbing* contra empregados que detém estabilidade, com o intuito de desestabilizá-los emocionalmente e forçar um pedido de demissão;

c) a cessação da prática de assédio moral como sistema de gestão e de organização do trabalho^[86];

d) O pagamento de indenização por danos morais coletivos em razão da prática de assédio moral pelos empregadores ou prepostos contra empregados, com escopo reparatório (reparar o dano moral sofrido pela coletividade de trabalhadores), pedagógico (com o intuito de coibir a reiteração das mesmas práticas repugnadas) e sancionatório (objetivando punir o infrator).

A defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores também pode ser exercida em juízo pelas entidades sindicais, mas restritamente às categorias que representam, conforme autoriza o art. 8º, inciso III, da Constituição da República.

O art. 5º da Lei n. 7.347/85, por sua vez, confere legitimidade aos sindicatos para ajuizar ação civil pública, disponibilizando-lhes tão importante instrumento de efetivação de direitos, podendo ser usado, com eficácia, no combate ao assédio moral no trabalho.

CAPÍTULO IV

5. O ASSÉDIO MORAL NA VISÃO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

A prática de assédio moral tem sido, infelizmente, constante nas relações de trabalho, configurando manifesta violação aos princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais de proteção ao trabalhador e, acima de tudo, de resguardo da dignidade da pessoa humana.

Em contrapartida, a denúncia desse tipo perverso de comportamento tem tomado fôlego, embora, deve-se reconhecer, em proporção muito aquém para ser capaz de motivar a supressão do *mobbing* no trabalho, sobretudo considerando a fragilidade hodierna das relações trabalhistas, ante a ameaça do desemprego e a instabilidade econômica do trabalhador. Daí a escassez de julgados envolvendo o assédio moral no trabalho.

Diante desse panorama, o trabalhador quando busca a tutela jurisdicional do Estado para reestabelecer o direito violado pela prática do assédio moral, normalmente o faz após a extinção do liame empregatício, com finalidade reparatória.

Conquanto a tutela jurisdicional inibitória seja a mais adequada ao combate desse comportamento nefasto contra o trabalhador, não deve ser olvidada a importância do deferimento de indenizações pelo Judiciário, pois estas não se restringem apenas à reparação do direito violado, mas também têm função preventivo-pedagógica, de cunho específico e geral, ou seja, a indenização imposta tem o fito de, cumulativamente com a reparação individualmente sofrida, prevenir novas práticas de assédio moral pelo empregador sancionado (função preventivo-pedagógica específica) e pelos demais empregadores, que temerão similar condenação caso pratiquem esses repudiados atos (função preventivo-pedagógica geral).

A jurisprudência, antes mesmo da Emenda Constitucional n. 45, de 2004, já sedimentara o entendimento de que cabe à Justiça do Trabalho, no exercício de sua competência constitucional, julgar e processar ação versando sobre o ressarcimento por

dano moral ajuizada por trabalhador contra o seu empregador, por se tratar de uma controvérsia decorrente do liame empregatício estabelecido entre os litigantes.

A Emenda Constitucional n. 45, de 2004, por sua vez, pôs uma pá de cal em qualquer discussão acerca do tema, ao acrescentar o inciso VI ao art. 114 da Constituição da República, *in verbis*:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

(...)"

A Justiça do Trabalho tem reconhecido o dano causado ao trabalhador pelo assédio moral, considerando seus maléficos efeitos à saúde física e psíquica e à auto-estima profissional e pessoal do obreiro, inclusive com reflexos no seio familiar e social.

Os juízes e tribunais, para considerar caracterizado o *mobbing* no ambiente laboral, normalmente têm exigido que a conduta abusiva do empregador seja reiterada ou sistematizada, em ação desenvolvida estrategicamente para desestabilizar psicologicamente a(s) vítima(s).

Nesse sentido, é oportuno destacar o seguinte julgado da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em grau de recurso ordinário:

"DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE IMPOSTA. ADESÃO A PDV.

Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de "aquário" pelos colegas, além da alcunha de "javali" (já vali alguma coisa...) atribuída aos componentes da equipe dos "encostados", mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter adesão ao PDV proposto. Reforça essa idéia, o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta a carga, concedendo licença

remunerada indefinidamente, até conseguir o intento demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, II, III, IV, CF/88). Sentença mantida^[87]."

Trata o referido julgado de uma sequência de atos praticados pela empresa reclamada, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a reclamante, de modo a criar uma situação em que a mesma não mais suportasse e aderisse ao plano de demissão voluntária apresentado pela empresa, ou ocasionasse uma justa causa para ensejar a dispensa sem pagamento de indenização à reclamante, em evidente prática de assédio moral.

A situação apresentada pela reclamante foi a de que, "em face de reestruturação da reclamada, foi transferida para Campinas em maio de 1999, tendo sido designada para comparecer ao prédio da antiga Estação Ferroviária e, juntamente com outros colegas, ficar numa sala (mezanino), apelidado de "aquário", onde todos permaneciam ociosamente, durante todo o expediente, sem atividade alguma; situação que perdurou até novembro de 1999. Depois, foram remanejados para outro prédio antigo, conhecido como "porão", ambiente insalubre, permanecendo na mesma condição de ociosidade. Por isso, ganharam a alcunha de "javali" ("já vali alguma coisa" ou algo parecido...)^[88]."

A prática desrespeitosa da empresa foi muito bem retratada por uma das testemunhas:

"... que no "aquário" havia mesa e cadeira, sendo que apenas as cadeiras eram individuais e as mesas, chegavam a ser divididas; que os funcionários tinham mobilidade e acesso a um corredor, de onde saíam as demais dependências da empresa, onde os funcionários da "ativa" estavam trabalhando; que no "aquário" não havia computadores, nem acesso à internet; que por algum tempo, ficaram inclusive, sem linha telefônica externa; que os colegas que não integram o "aquário" discriminavam os colegas que o compunham, uma vez que eram tachados de serem funcionários recebendo sem fazer nada enquanto os colegas da "ativa", estavam sobrecarregados; que referidos colegas nem mesmo dirigiam a palavra aos antigos colegas em razão de poderem ter tal atitude mal vista pela administração da reclamada; que os funcionários do "aquário" eram

chamados de "javali" ("já vali alguma coisa"); que, os mesmos, até chegaram a duvidar se integravam ou não o quadro da reclamada porque estavam em situação de baixa auto-estima; que a situação do "aquário" perdurou por cerca de 4 meses; que, depois, foram para uma sala na plataforma do trem, permanecendo até aproximadamente novembro, sendo que depois foram para o porão; que o trabalho continuou inexistente e as instalações eram semelhantes às acima relatadas; que os dirigentes da reclamada não compareciam ao "aquário" para qualquer determinação;... que as mesmas situações relatadas pela depoente deram-se com a reclamante; que ambas trabalhavam no setor financeiro da reclamada; que durante o período em que permaneceram no "aquário", houve o oferecimento de desligamento da reclamada através de PDV;... à época em que se localizavam no porão, em decorrência de relatório elaborado pela CIPA, uma vez que havia rato, barata, não havia instalações para ligar ventiladores, o local apresentava muita poeira e sujeira, havia só uma escada de acesso; os fios elétricos eram expostos; que a partir de então, começaram a perceber que houve início de realocação de funcionários; que a reclamante, quando transferida para a área de informática, ficou por cerca de 5 meses sem atividade;... [89]"

Ao final, no dito acórdão, foi negado provimento ao recurso ordinário interposto pela empresa e manteve a sentença que reconheceu a existência do assédio moral, condenando-a ao pagamento de indenização no importe de R\$ 53.731,45, como forma de reparar o dano moral, extrapatrimonial, sofrido pela reclamante no ambiente de labor, correspondente a um mês do salário por ano trabalhado (esta manteve vínculo empregatício com a reclamada por vinte e quatro anos e cinco meses).

Merece também destaque decisão prolatada pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região [90], que reconheceu a existência de *mobbing* no trabalho em razão de conduta do gerente da reclamada que, causando desconforto em sua subordinada, atuava de forma a constrangê-la, tanto fisicamente, forçando contatos indesejados, quanto socialmente, solicitando de modo desrespeitoso a regularização de pendências perante o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), mediante cobranças públicas de ajuste de sua situação financeira pessoal e dissociada da empresa.

Nessa decisão foi concedido à vítima o direito à indenização por danos morais, no importe de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Constantemente têm sido levados a juízo casos de prática de assédio moral como instrumento para atingimento de metas fixadas pelo empregador, motivando a reprimenda do Judiciário.

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região apreciou, em grau de recurso ordinário, demanda levada a juízo por trabalhadora que tinha contra si infligidos constrangimentos e vexações pelo empregador, como instrumento para atingir metas. Tal comportamento configurava uma "estratégia" adotada pela empresa, conclusão extraída dos depoimentos testemunhais transcritos no acórdão^[91]:

"Veja-se o depoimento da primeira testemunha do autor (fl. 363): '(...) havia uma cobrança por e-mails no atingimento de metas e pelo gerente geral; no final do mês, havia o envio de e-mails com muita frequência, a cada 15 min; a cobrança da gerente Silmara poderia ser feita na frente dos demais funcionários e clientes; todos podiam ouvir; os e-mails vinham em forma de ameaças; o funcionário se sentia constrangido; o banco nunca estava satisfeito, mesmo quando a meta era atingida; se não fossem atingidas, havia a ameaça de demissão; o próprio depoente sofreu esta ameaça; (...) em uma ocasião, o depoente foi cobrado por Silmara na frente de um cliente para atingir metas e então foi ao banheiro chorar e a reclamante solidarizou-se com o colega e lhe indicou um médico, Dr. João Paulo Brener, não sabendo a especialidade, dizendo-lhe que era paciente deste médico e tomava medicação contra stress; (...)'

Veja-se o depoimento da segunda testemunha do autor (fl. 365): '(...) a cobrança por atingimento de metas era feita diariamente por e-mails ou telefone ou pelo gerente; as metas eram cobradas diariamente, mas o atingimento destas era a cada final do mês; é feito um ranking dos funcionários pela venda de produtos; todo o pessoal da agência tem conhecimento desse ranking; a cobrança era feita em separado e também em conjunto, na frente de colegas e clientes; quem não atingisse metas era ameaçado com demissão; os funcionários recebiam vários e-mails por dia para atingimento de metas; "o clima do trabalho era meio pesado"; trabalhavam sob pressão; havia 7 funcionários, incluindo um estagiário; presenciou uma crise de choro da reclamante; a reclamante tomava medicação contra o stress; sabe disso por conversas com a reclamante e porque via a caixinha do remédio; não sabe que remédio é este; havia e-mails de teor irônico; (...)'

Concluiu-se, ao final, que a conduta da reclamada resultou assédio moral, ensejando o direito à indenização no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais) pelos danos morais causados à reclamante.

Ainda sobre o *mobbing* como método para atingimento de metas, ao apreciar recurso ordinário em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, reconheceu o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região ^[92] a ocorrência de assédio moral em práticas do empregador consistentes em atos de constrangimento a seus empregados, submetendo-os a situações vexatórias, com intuito de pressioná-los a atingir as metas fixadas pela empresa.

A situação levada a juízo pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da citada ação civil pública ^[93], é de uma empresa que estava procedendo a tratamento humilhante aos seus empregados vendedores que não atingissem as metas de vendas impostas por ela, forçando-os a utilizarem camisetas com apelidos desrespeitosos, a dançarem de modo constrangedor e a assistirem reunião em pé, dentre outras retaliações ultrajantes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em seu acórdão, como já explicitado, reconheceu a existência do assédio moral, mantendo a condenação imposta em primeira instância, em sentença da Juíza do Trabalho Simone Medeiros Jalil Anchieta, a "indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) a ser revertido ao Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT, no prazo de cinco dias após o trânsito em julgado da decisão, de imediato, independente do trânsito em julgado da decisão, cumprir as seguintes obrigações: a) não submeter seus empregados a situações vexatórias de uso de camisetas com apelidos ou qualquer outro tipo de constrangimento; b) não impedir o assento de seus empregados em reuniões; c) não obrigar seus empregados a danças vexatórias; d) não tolerar que sejam imputados apelidos a seus empregados; e) não tolerar ou praticar o assédio moral no ambiente de trabalho, sob pena de, em caso de descumprimento, pagar multa no valor de R\$ 10.000,00 por empregado prejudicado (sem prejuízo da ação correspondente) a ser revertida ao FAT ^[94] ".

Por fim, é oportuno registrar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, que enquadrou como assédio moral a prática de ato omissivo consistente em não fornecer trabalho ao empregado. Esclarece a ementa do acórdão, *in verbis*:

"ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado^[95] ".

Portanto, é gratificante notar a positiva contribuição ofertada pelos tribunais brasileiros na coerção da prática de assédio moral que ocorrem nas relações laborais em todo o país. É forçoso reconhecer o empenho com que os magistrados têm se debruçado no combate a toda prática lesivas à dignidade e intimidade do trabalhador, seja inibindo, seja reprimindo condutas nefastas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assédio moral no trabalho é todo comportamento dos superiores hierárquicos, dos subordinados ou dos colegas do trabalhador que submetem a vítima, de forma repetitiva e prolongada, a situações humilhantes e constrangedoras, afetando sua dignidade e sua saúde psicofísica e degenerando o meio ambiente de trabalho. Caracteriza-se pela repetição prolongada de atos que expõem o trabalhador a humilhação ou constrangimento, atingindo a sua auto-estima.

Conquanto não seja um fato novo, o assédio moral no trabalho atualmente tem se apresentado de maneira crescente nos ambientes laborais, ante o modelo de exploração do trabalho vigente (reflexo da globalização econômica), caracterizado por violentas pressões por produtividade e impessoalidade nas relações entre dirigentes e trabalhadores, implicando falta ou deficiência da comunicação direta entre subordinante e subordinado e aumento da competitividade no âmbito da empresa.

São propiciadores do fenômeno complexidade das relações sociais modernas, o progresso do capitalismo selvagem, aliado à globalização, impõem uma forma de organização empresarial hierárquica, competitiva e robotizada e um sistema trabalhista com tendências à flexibilização ou desregulamentação, com a conseqüente precarização das condições de trabalho, escassez dos postos de emprego, ameaçando a efetivação dos direitos sociais.

Todavia, como aduz Maria Aparecida Alkimin ^[96], "*pari passu* ao fator de produção deve caminhar o fator humano, devendo o homem ser elevado à categoria de fim e não meio para a produção e progresso econômico-financeiro, e, para isso, além da contraprestação salarial pela entrega da força de trabalho, devem ser respeitados os valores íntimos e morais da pessoa humana do trabalhador".

Não há, no ordenamento jurídico brasileiro, lei de âmbito nacional coibindo a prática de assédio moral. Tramitam, entretanto, na Câmara dos Deputados projetos de lei que visam alterar o Código Penal para tipificar o assédio moral e alterar o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União (Lei n. 8.112/90) para proibir expressamente essas odiosas práticas no âmbito da administração pública federal.

A ausência de regulamentação específica, entretanto, não impede a configuração do assédio moral como ato ilícito. Adotando-se a concepção de que a prática de assédio

moral agride a paz social e aos postulados constitucionais de preservação da dignidade da pessoa humana e de valorização social do trabalho, será plenamente possível preencher a lacuna existente em nosso sistema jurídico nacional. Ademais, a prática de assédio moral, muitas vezes, está diretamente ligada a uma conduta discriminatória insidiosa que ofende ao princípio constitucional da isonomia, consagrado no *caput* do artigo 5º da Constituição da República.

Outrossim, o assédio moral vicia o meio ambiente do trabalho, deteriorando a saúde da vítima, desrespeitando o direito fundamental a um meio ambiente laboral sadio, assegurado pelo texto constitucional em diversos dispositivos, tais como o artigo 7º, inciso XXII (direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança), o artigo 200, inciso VIII (inclui o ambiente de trabalho no meio ambiente geral) e o artigo 5º, § 2º (outros direitos decorrentes dos princípios e regime adotados pela Constituição da República).

O assédio moral praticado contra o empregado pelo seu superior hierárquico ainda autoriza o trabalhador a considerar rescindido o seu contrato de trabalho, justificando a ruptura do liame empregatício pelo empregado, com direito às mesmas parcelas rescisórias a que faria jus se tivesse sido dispensado sem justa causa, por força do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tendo em vista ser a prática de assédio moral um ato ilícito, com potencialidade para efetivar danos morais de natureza grave à vítima, faz surgir direito à indenização contra o assediante pelos danos causados.

Assegura a Constituição da República a inafastabilidade da jurisdição, ao dispor, em seu art. 5º, inciso XXXV, que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Todavia, no plano fático das relações de trabalho, o direito de ação assegurado individualmente ao trabalhador encontra alguns obstáculos. O primeiro reside no fato de que inexistente proteção contra a despedida arbitrária, e, como consequência, raramente o trabalhador promove ação na Justiça do Trabalho durante a vigência do pacto laboral. Ademais, outras barreiras existem à busca da tutela jurisdicional pelo obreiro, tais como o temor de formação de "listas negras" e a vulnerabilidade do trabalhador, desprovido, não raro, de condições de arcar não só com as dificuldades, incertezas e longa tramitação do processo, como com o próprio sustento.

Destacam-se, como alternativa eficaz, as ações coletivas na Justiça do Trabalho, que, tendo como legitimados entes coletivos legalmente previstos, protege os interesses dos trabalhadores sem, no entanto, expô-los a retaliações dos empregadores, assegurando o efetivo acesso à justiça.

As ações coletivas na seara trabalhista têm como legitimados ativos os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho, o que realça a importância da atuação desses entes no combate ao assédio moral, visando coibir sua disseminação na estrutura organizacional do trabalho e, conseqüentemente, preservando a dignidade do trabalhador.

A prática de assédio moral não apenas no ambiente de trabalho, mas também nos diversos setores das relações sociais, deve ser repelida por todos, pois representa uma chaga social que faz adoecer os sujeitos de suas relações e, em última análise, afeta a própria sociedade. A luta deve ser constante e de todos!

REFERÊNCIAS

1. Barreto, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC/SP, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em 06.03. 2007.
2. ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 32, 37-39, 74-75, 93, 127.
3. SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 4.ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2006, p. 37-38.
4. BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 305.
5. WANDELLI, Leonardo V . Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5999>>. Acesso em 02.07.2007.
6. HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2005. p.15-17, 37-38, 40,76-77, 79, 113-114, 157, 161-162, 173,186.
7. GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 19, 23,32-33,37-38, 45.
8. **NOVO** Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 183.
9. FONSECA, Rodrigo Dias. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512&p=2>>. Acesso em 12.03.2007.
10. ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos(Org.). **Cartilha de assédio moral no local de trabalho**. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf>. Acesso em 27.02.2007.
11. Barreto, Margarida **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em 06.03.2007.
12. COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 537-538.
13. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em 27.02.2007.
14. _____. **Assédio Sexual: questões conceituais**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826>>. Acesso em 02.07.2007.
15. GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Curso de direito civil**, Volume III: Responsabilidade civil. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 37,41-47.
16. MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=2>>. Acesso em 10.07.2007.
17. FARIAS, Cristiano Chaves de. **Direito civil**: Parte Geral. Bahia: Juspodivm, 2003, p. 78, 80.
18. FONSECA, Rodrigo Dias. **Assédio moral**: breves notas. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em 12/03/2007.
19. DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano XVI, n. 31 , p. 20, mar. 2006.
20. BRASIL. Constituição(1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
21. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Resolução n. 217 A (III)**, de 10 de dezembro de 1948. Proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
22. MENEZES, Mauro de Azevedo Menezes. **Constituição e reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2003, p. 50-51.
23. CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília: LTR, n. 25, p. 90-98, mar. 2003.
24. GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 150, 180.

25. Barreto, Margarida. Disponível em:
<http://www.leiassediomoral.com.br/assedio_moral.htm>. Acesso em 05.07.2007.
26. GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Disponível em:<http://www.assediooral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em 03.03.2007.
27. SIMÓN, Sandra Lia. **Proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTR, 2000. p. 78, 98, 203.
28. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2004, p. 29.
29. BAHIA. Assembleia Legislativa do Estado. **Projeto de Lei nº 12.819/2002**, 18 de junho de 2002. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica e dá outras providências. Disponível em:
<<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BA-Gramacho.php>> acesso em 05.07.2007.
30. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo:LTR, 2002, p. 70.
31. MELO, Raimundo Simão. **Ação civil pública na justiça do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2004, p. 48.
32. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Processo TRT Nº 02229-2003-092-15-00-6-RO (48577/2004-RO-7). Relator: Edison dos Santos Pelegriani. Disponível em:
<<http://www.trt15.gov.br/voto/patr/2005/053/05317105.doc>>. Acesso em 25/04/07.
33. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Processo nº 00967.013/00-3 (RO). 6ª Turma. Relatora: Juíza Beatriz Zoratto Sanvicente. 09 de junho de 2003. Disponível em:
<http://www.assediomoral.org/site/legisla/juris-Lloyds.php>. Acesso em 15/04/2007.
34. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Processo nº 00335-2005-611-04-00-1 RO. 1ª Turma. Relatora: Juíza Maria Helena Mallmann.. **Revista eletrônica de jurisprudência**. Ano II, n.29, jul. 2006. p. 14-15. Disponível em:
<<http://www.trt4.gov.br/jurisp/reveletr/29edicao.doc>>. Acesso em 08/04/200.
35. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (21. Região). Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6. Acórdão nº 61415. Juíza Relatora: Joseane Dantas dos Santos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília: LTR, ano XVII, n. 33, p. 245-246, mar. 2007.
36. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Petição. Relator(es):Procuradora do Trabalho Izabel Christina Baptista Queiróz Ramos ; Procurador Regional do Trabalho José de Lima Ramos Pereira. p. 219-245.
37. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (21.Região). Ação civil pública n. 1.034/05. 1ª Vara do trabalho. Relator: Juíza do Trabalho Simone Medeiros Jalil Anchieta, da. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília: LTR, ano XVI, n. 3, p. 363-389, mar. 2006.
38. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região) RO 1315.2000.00.17.00.1 – Acórdão nº 2276/2001. Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionízio, em 20 de agosto de 2002. **Revista LTR**, São Paulo: LTR, v. 66, n. 10, p. 1.237, out. 2002.
39. PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva.,2006.
40. PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e e a justiça internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NOTAS

1. Barreto, Margarida. *Uma Jornada de Humilhações*. PUC/SP, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em 06.03. 2007.
2. ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2007. p. 32.
3. SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 4.ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2006, p. 37.
4. GUERRA FILHO, Willis Santiago. 1997 *apud* SARMENTO, Daniel. *Op. cit.* p. 37-38.
- 5.

SARMENTO, Daniel. *Op cit.* p. 38

6. BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 305.
7. Sentença Disponível em: <

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5999>>. Acesso em 02.07.2007, proferida por Leonardo V. Wandelli, juiz do Trabalho, professor e autor de várias publicações; dentre estas destaca-se o livro *Despedida Abusiva _ o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade*. São Paulo: LTr, 2004.

8. HIRIGOYEN Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral*. Trad. Rejane Janowitz. 2.ed., Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil. 2005. p. 186.
9. Cf. GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 19.
10. *Ibidem*, p. 23.
11. *Ibidem*, mesma página.
12. *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 183.
13. ALKIMIN, Maria Aparecida. *Op. cit.* p. 37.
14. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 15/16.
15. *Ibidem*.
16. Cf. FONSECA, Rodrigo Dias. Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512&p=2>>. Acesso em 12.03.2007.
17. Cf. ZIMMERMANN, Silvia Maria e SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos. *Apud* Mauro Azevedo de Moura, *Assédio Moral, Cartilha*. Artigo disponível em: <

http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/_assedio_moral_texto.pdf> Acesso em 27.02.2007.

18. GUEDES, Márcia Novaes. *Op. cit.* p. 32.
19. HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.* p. 17.
20. ALKIMIN, Maria Aparecida.

Op. cit. p. 38.

21.

HIRIGOYEN Marie-France. *Op cit.* pp. 76/77.

22.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Op. cit.* p. 39.

23. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 79.

24. *Ibidem*.

25. Cf. FONSECA, Rodrigo Dias. Disponível em : <

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512&p=2>>. Acesso em 12.03.2007.

26. GUEDES, Márcia Novaes. *Op. cit.* p. 37.

27. Ibidem.

28. Barreto, Margarida. *Uma Jornada de Humilhações*. 2000 PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 06.03.2007.

29. HIRIGOYEN Marie-France. *Mal Op. cit.* p. 38.

30. Barreto, Margarida. *Uma Jornada de Humilhações*. 2000 PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em 06.03.2007.

31. GUEDES, Márcia Novaes. *Op Cit.* p. 38.

32. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 40.

33. COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 537-538.

34. Sentença disponível em <

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5999>> Acesso em 02.07.2007, proferida por Leonardo V. Wandelli, juiz do Trabalho, professor e autor de várias publicações; dentre estas destaca-se o livro *Despedida Abusiva _ o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade*. São Paulo: LTr, 2004.

35. ALKIMIN, Maria Aparecida. *Op. cit.* p. 63.

36. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 37.

37. Ibidem.

38. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 113/114.

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

Acesso em 27.02.2007.

40.

"The Content and Development of Mobbing at Work'. In *European Journal of work and organizational psychology*, v.5,n.2, p.165-184,1996." *Apud* GUEDES, Márcia Novaes.*Op cit.*, p. 37

41. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 38

42. PAMPLONA FILHO, Rodolfo Pamplona. Artigo: Assédio Sexual: questões conceituais. Disponível em

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826> acesso em 02.07.2007.

43. GUEDES, Márcia Novaes. *Op cit.* p. 45.

44. GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Curso de direito civil, Volume III: Responsabilidade civil*. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 37.

45. Ibidem. p. 41/47.

46. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 173.

47. Visualiza-se ainda com mais clareza o prejuízo patrimonial quando há rebaixamento funcional com redução do salário como mecanismo de assédio moral.

48. FARIAS, Cristiano de. *Direito civil: Parte Geral*. Bahia: Juspodivm, 2003, p. 78.

49. Ibidem, p. 80.

50. FONSECA, Rodrigo Dias. *Assédio moral: breves notas*. Disponível em: <

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em 12/03/2007.

51. DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho* ano XVI, n. 31 , p. 20, mar. 2006.
52. *Ibidem*.
53. BARROSO, Luis Roberto. *Op. cit.* p. 377.
54. *Ibidem*, p. 305.
55. O preâmbulo constitucional assim preceitua: "Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL."
56. artigo 1º, inciso III, da Constituição da República.
57. Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Resolução n. 217 A (III) da Assembléia Geral, em 10 de dezembro de 1948.
58. MENEZES, Mauro de Azevedo Menezes. *Constituição e reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTR, 2003, p. 50.
59. CAMPOS, Germán J. Bidart *apud* MENEZES, Mauro de Azevedo Menezes. *Constituição e reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTR, 2003, p. 51.
60. SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 18.ed. São Paulo: LTR, 1999, p. 264 *Apud* CAIXETA, Sebastião Vieira. *O assédio moral nas relações de trabalho*. In *Revista do Ministério Público do Trabalho*, N. 25 - março 2003. Brasília: LTr Editora/Procuradoria-Geral do Trabalho/Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, p. 91.
61. CAIXETA, Sebastião Vieira. *O assédio moral nas relações de trabalho*. In *Revista do Ministério Público do Trabalho*, N. 25 - março 2003. Brasília: LTr Editora/Procuradoria-Geral do Trabalho/Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, p. 90-98.
62. GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil*. 6ª ed, São Paulo: Saraiva, 2005, p. 150.
63. HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 78, *Apud* MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Disponível em

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=2> acesso em 10.07.2007.

64. Barreto, Margarida, *op.cit.*

65. Estudo disponível no endereço <

http://www.leiassediomoral.com.br/assedio_moral.htm>. Acesso em 05.07.2007.

66. GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 180.

67. SIMÓN, Sandra Lia. Proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTR, 2000. p. 98.

68. FERRAZ JR., TERCIO Sampaio. *Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado*. In *Cadernos de Direito Tributário e Finanças Públicas*, v. 1, p. 143. *apud* SIMÓN, Sandra Lia. Proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTR, 2000. p. 78.

69. GUEDES, Márcia Novaes. *Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores*. Disponível em: <

http://www.assediooral.org/site/biblio/MD_01.php> Acesso em 03.03.2007.

70. Cf. GUEDES, Márcia Novaes. *Op. cit.* p. 32.

71. *Ibidem*. p. 33.

72. FIORILLO, Celso Antonio Pacheco *apud* MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. São Paulo: LTR, 2004, p. 29.

73. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. São Paulo: LTR, 2004, p. 29.
74. HIRIGOYEN Marie-France. *Op. cit.* p. 157.
75. *ibidem.* p. 157.
76. *ibidem.* p. 161.
77. HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.* pp. 161/162
78. Nesse sentido ALKIMIN. Maria Aparecida. *Op. cit.* p. 93.
79. Informação Disponível em: <

<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BA-Gramacho.php>>. Acesso em 05.07.2007. Na Bahia: Projeto de Lei nº 12.819/2002.

80. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTR: cit., p. 70.
81. *Ibidem*, mesma página.
82. É comum a veiculação de listas discriminatórias em diversos ramos empresariais, contendo nomes de trabalhadores que ajuizaram ação na Justiça do Trabalho, com o escopo de inviabilizar o seu ingresso em outros postos de trabalho. Trata-se, contudo, de uma espécie de "sanção" espúria imposta pelos empregadores contra o trabalhador que exerceu o seu direito constitucionalmente assegurado de buscar a tutela jurisdicional.
83. MELO, Raimundo Simão. *Ação civil pública na justiça do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 48.
84. A respeito, preceitua o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90): Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

- I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
- II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
- III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

85. SIMÓN, Sandra Lia. *Op. cit.* p. 203.
86. Marie-France Hirigoyen denomina de assédio moral institucional essa modalidade de assédio (*Op. Cit.* p. 113).
87. Relator: Edison dos Santos Pelegrini. Processo TRT Nº 02229-2003-092-15-00-6-RO (48577/2004-RO-7). Disponível em: <<http://www.trt15.gov.br/voto/patr/2005/053/05317105.doc>>. Acesso em 25/04/07.
88. *Ibidem*
89. *Ibidem*
90. Número do processo: 00967.013/00-3 (RO). 6ª Turma. Relatora: Juíza Beatriz Zoratto Sanvicente. Data de Publicação: 09/06/2003.

<http://www.trt4.gov.br/>. Apud <http://www.assediomoral.org/site/legisla/juris-Lloyds.php>, acesso em 15/04/2007.

91. 1ª Turma. Relatora: Juíza Maria Helena Mallmann. Processo nº 00335-2005-611-04-00-1 RO. Publicação em 28.06.2006. In <http://www.trt4.gov.br/jurisp/reveletr/29edicao.doc> Revista

eletrônica de jurisprudência n. 20/2006 do TRT da 4ª Região- Ano II – Número 29 :: 2ª QUINZENA DE JULHO DE 2006 , p. 14-15 *acesso em 08/04/2007*

92. Ac. n. 61415 - Recurso Ordinário n. 01034-2005-001-21-00-6. Juíza Relatora: Joseane Dantas dos Santos. *In Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XVII, N. 33 - março 2007. Brasília: LTr Editora/Procuradoria-Geral do Trabalho/Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, p. 245-246.
93. Petição inicial firmada pela Procuradora do Trabalho Izabel Christina Baptista Queiróz Ramos e pelo Procurador Regional do Trabalho José de Lima Ramos Pereira. *Ibidem*, p. 219-245.
94. Sentença proferida pela Juíza do Trabalho Simone Medeiros Jalil Anchieta, da Primeira Vara do Trabalho de Natal/RN, na ação civil pública n. 1.034/05. *In Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XVI, n. 31 - março 2006. Brasília: LTr Editora/Procuradoria-Geral do Trabalho/Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, p. 363-389.
95. TRT - 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, teor do acórdão: *in Revista LTr*, v. 66, n. 10, out. 2002, p. 1.237. *Apud* ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2007, p. 74-75.
96. ALKIMIN, Maria Aparecida. *Op. cit.* p. 127.