

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FACULDADE DE DIREITO

GABRIEL VALE BEDÊ

***BULLYING* NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE O ASSÉDIO MORAL À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA RESPONSABILIDADE CIVIL**

FORTALEZA

2011

GABRIEL VALE BEDÊ

***BULLYING* NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE O ASSÉDIO MORAL À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA RESPONSABILIDADE CIVIL**

Monografia apresentada como exigência parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Direito,
sob a orientação de conteúdo e metodológica do
Professor Machidovel Trigueiro Filho.

Orientador: Prof. Dr. Machidovel Trigueiro Filho.

FORTALEZA

2011

GABRIEL VALE BEDÊ

**DO PRAZO PRESCRICIONAL DAS AÇÕES INDENIZATÓRIAS
EM FACE DA FAZENDA PÚBLICA E O POSICIONAMENTO DO
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

Monografia apresentada à banca examinadora e à
Coordenação do Curso de Graduação em Direito
da Universidade Federal do Ceará, adequada e
aprovada para suprir exigência parcial inerente à
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Machidovel Trigueiro Fiho (Orientador)

Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof. Dr. Francisco Régis Frota Araújo

Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof. Ms. Yuri Cavalcante Magalhães

Universidade Federal do Ceará – UFC

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, pai celestial que sempre velou por minha felicidade e sucesso nessa vida, e à minha família, de modo especial aos meus amados pais, Cristóvão e Louise Anne, os quais tanto admiro pelas inúmeras virtudes e valores, sobretudo pelo amor, alegria, atenção, justiça, dedicação e esforço em proporcionar todo o suporte possível na minha carreira estudantil e acadêmica, bem como pelo constante incentivo aos estudos e à leitura desde cedo.

"Nosso caráter é um presságio de nosso destino, e quanto maior a integridade que temos e mantemos, mais fácil e nobre este destino tem probabilidade de ser".

George Santayana

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, da saúde e da perseverança.

Aos meus pais, Cristóvão Campêlo Bedê e Silva e Louise Anne Vale Bedê, por terem sido meus primeiros mestres nessa vida e pelo amor incondicional, apoio irrestrito e melhores conselhos que um filho poderia receber.

Aos meus irmãos, Pedro Vale Bedê e Matheus Vale Bedê, pelo companheirismo, torcida e compreensão que sempre tiveram comigo, mesmo nos dias mais difíceis.

A Viviane Maria Sobral Freitas, pela parceria diária, apoio e carinho, além do auxílio fundamental na pesquisa bibliográfica deste trabalho, sem o qual não teria sido possível a finalização da monografia.

Ao meu Orientador, Prof. Dr. Machidovel Trigueiro Filho, pela instigação ao tema ora pesquisado e pela diligência, suporte material e intelectual oferecidos no desenvolvimento desta monografia.

Aos professores Francisco Régis Frota Araújo e Yuri Cavalcante Magalhães por terem disponibilizado seu precioso tempo e participarem da mesa examinadora deste trabalho monográfico.

Aos meus ilustríssimos amigos da Faculdade de Direito da UFC, de modo especial a Afonso Belarmino, Daniel Diógenes, Igor Moreira, Igor Nepomuceno, Jonas Terceiro, Júlio Sombra, Lívio Rocha, Manuela Sales, Marina Leite, Maurício Gurjão, Paulo Anderson, Rossana Paz, Seledon Jr., Victor Fava e Vitória Albuquerque pelo companheirismo sincero, momentos inesquecíveis, amizade profunda, suporte em toda trajetória acadêmica e discussões saudáveis travadas ao longo desses cinco anos.

Aos funcionários da Faculdade de Direito que sempre se dispuseram a me auxiliar quando necessário, em especial ao Vieira.

Ao meu antigo chefe, Dr. Paulo Bentes Vasconcelos, que sempre me estimulou e me repassou grandes lições profissionais durante o período em que estagiei na Defensoria Pública do Estado do Ceará.

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho consiste em um dos maiores males da sociedade moderna, afetando de sobremaneira as relações de trabalho e a qualidade de vida do empregado. A escassa produção legislativa no Brasil, não existindo sequer legislação federal específica a respeito do tema, tornam a equação desse mal uma tarefa ainda mais difícil aos operadores do direito em nosso país. Malgrado a insuficiência legislativa, o assédio moral não pode deixar de ser objeto de estudo da doutrina pátria e de receber a reprimenda do Judiciário, tendo em vista a potencialidade nefasta de suas consequências, especialmente no tocante à saúde física e mental do obreiro, além do claro malferimento a princípios constitucionais e a direitos e garantias fundamentais. Assim, analisa-se aprofundadamente esse fenômeno social sob o aspecto jurídico, apontando os principais requisitos para sua caracterização, traçando as principais diferenças em relação a outros institutos jurídicos semelhantes e elencando suas variadas modalidades. Também se busca apresentar a base jurídica e os elementos constitucionais que podem auxiliar o combate dessa prática de terrorismo psicológico, aliando essa fundamentação constitucional à responsabilidade civil originária dos atos ilícitos de assédio, único meio atual previsto no ordenamento jurídico pátrio para o combate ao assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral. *Bullying* no ambiente de trabalho. Direito Fundamental à integridade do ambiente de trabalho. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

Bullying in the workplace is one of the greatest problems of modern society, affecting significantly the working relationships and quality of life of the employee. The scant legislative production in Brazil, there isn't specific federal legislation on this subject, make the equation of this problem become more difficult for Law professionals in our country. Despite the lack of legislation, bullying needs to be studied by brazilian's doctrine and receive the reprimand of the judiciary, in view of the potentially consequences, especially regarding the physical and mental health worker, and the clear disrespect to the constitutional principles and fundamental rights and guarantees. Thus, we analyze in depth the social phenomenon under the legal aspect, pointing out the main requirements for its characterization, indicating the main differences to other similar legal institutions and listed its various modalities. It also aims to present the legal basis and constitutional elements that serve to combat the practice of psychological terror, combining this constitutional basis of civil liability originated, the only way now in the legal parental rights to combat bullying.

Keywords: Bullying. Bullying in the workplace. Fundamental Right to the integrity of the work environment. Liability.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL	15
2.1 Breve histórico	15
2.2 Evolução conceitual	19
2.3 Principais requisitos para a configuração do assédio moral	23
2.4 Assédio moral e institutos afins	31
2.4.1 Assédio sexual	31
2.4.2 Assédio ambiental	33
2.4.3 Assédio institucional	34
2.4.4 Burn Out	36
2.5 Classificação do assédio moral e suas espécies	37
2.5.1 Assédio moral vertical	37
2.5.1.1 Assédio moral vertical ascendente	38
2.5.1.2 Assédio moral vertical descendente	39
2.5.2 Assédio moral horizontal	39
2.5.3 Assédio moral misto ou multilateral	40
2.5.4 Outras espécies de assédio moral	41
3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E ASSÉDIO MORAL	43

3.1 Dimensões dos direitos fundamentais e sua correlação com a proteção em face do assédio moral	43
3.2 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais	50
3.3. Assédio moral X Princípios, direitos, fundamentos e valores constitucionais	57
3.3.1 Assédio moral X Princípios fundamentais	57
3.3.1.1 Dignidade da pessoa humana	58
3.3.1.2 Valor Social do Trabalho	61
3.3.2 Assédio moral x Princípios constitucionais	62
3.3.2.1 Princípio da solidariedade	63
3.3.2.2 Princípio da isonomia	64
3.3.3 Assédio moral x Direitos Fundamentais	66
3.3.3.1 Direito fundamental à saúde	66
3.3.3.2 Direito fundamental ao trabalho	67
3.4 Direito Fundamental à Integridade do Ambiente de Trabalho	69
4 ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE	77
4.1 Legislação estrangeira sobre assédio moral	77
4.2 Legislação brasileira sobre assédio moral	81
4.3 Responsabilidade derivada do assédio moral	84

4.3.1 Responsabilidade civil decorrente do assédio moral	87
4.3.1.1 Ato ilícito	90
4.3.1.2 Culpa ou dolo	91
4.3.1.3 Dano	93
4.3.1.4 Nexo de causalidade	94
4.3.2 Responsabilidade do empregador	95
4.3.3 Responsabilidade do empregado	100
4.4 Visão jurisprudencial do assédio moral no Brasil	101
4.5 Critérios para a quantificação de indenização por danos morais em casos de assédio moral	108
5 CONCLUSÃO	117
REFERÊNCIAS	121
APÊNDICE	127

1 INTRODUÇÃO

A ocorrência de conflitos interpessoais dentro do ambiente de trabalho é uma realidade não só brasileira, mas global. Apesar de que tais conflitos sejam fatores negativos para a existência de um bom ambiente de trabalho, quando controlados, não ultrapassando limites que consigam preservar o respeito entre empregados e empregadores, podem mesmo ser benéficos para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades da empresa, aumentando a busca interna pelo aperfeiçoamento e melhor produtividade do grupo.

Contudo, quando tal concorrência interna não consegue ser controlada em níveis saudáveis, consequências negativas passam a manifestar-se com regularidade, desgastando o ambiente de trabalho e tornando o convívio diário um verdadeiro martírio para alguns dos trabalhadores.

A hipercompetitividade, como atributo inerente às relações humanas dos dias atuais, apresenta suas implicações concretas em vários setores da vida social, o que não poderia ser diferente quando se trata das relações de trabalho. Lucratividade, agilidade e efetividade na consecução de seus fins são requisitos necessários para a boa saúde das empresas. O problema é que tais objetivos são comumente buscados a qualquer custo pelo empregador, muitas vezes ultrapassando as barreiras morais e éticas, ferindo a honra, a privacidade, dentre outros direitos do empregado.

A concorrência e a competição desenfreada que marcam o mercado de trabalho atual, abrem espaço para que práticas desleais sejam direcionadas contra o empregado, parte hipossuficiente da relação trabalhista, por meio de um verdadeiro massacre psicológico repetitivo e prolongado, em claro intuito excluí-lo daquele grupo, forçando uma situação para que o assediado abandone seu emprego.

A questão mercadológica e as taxas de desemprego que ensejam preocupações por parte de diversos países, como o Brasil, de certa forma sujeitam o empregado a conviver diariamente com condutas desleais de ameaças e humilhações, o que traz diversos problemas de saúde, tanto física como psicológica, ao obreiro,

podendo, inclusive, em casos mais extremos, findar com um resultado de morte do empregado assediado.

A visão do trabalhador como objeto, sem dignidade, fere o pensamento da ética kantiana do homem sempre como fim, nunca como instrumento, levando à ocorrência de tantos atentados a sua pessoa por meio das mais variadas formas de condutas desleais dirigidas pelo empregador e por outros trabalhadores.

A realidade fática permite a verificação de que o terror psicológico provém tanto do superior hierárquico ou empregador para com seu empregado ou subordinado, como ocorre entre os próprios empregados, principalmente quando o assediador age com a intenção de sobressair-se no ambiente de trabalho, eliminando um possível concorrente ao seu sucesso profissional.

É nesse cenário que se busca desenvolver a discussão cada vez mais atual do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, com o fim de identificar suas principais características, fatos geradores mais recorrentes, consequências danosas potenciais e comportamentos que normalmente venham conjugados com a prática do assédio, no intuito de melhor compreensão desse fenômeno, permitindo-se traçar medidas e alternativas para minorar seus trágicos efeitos.

Apesar dessas situações de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho acontecerem há bastante tempo em nosso país, tal temática somente passou a receber mais atenção dos operadores do direito na última década, quando diversos trabalhos científicos abordando o tema do assédio moral passaram a ser publicados, possibilitando a entrada de vez desse tema nas discussões judiciais pátrias.

Tendo em vista a abordagem bastante recente desse fenômeno, a produção legislativa sobre o assédio moral nas relações de trabalho é deveras escassa. Contudo, apesar dessa lacuna legislativa, fato que faz crescer a importância da produção jurisprudencial e doutrinária do país, o direito não pode ficar inerte a verdadeiras situações de desrespeito a um sem número de direitos e garantias fundamentais que foram conferidos ao cidadão e ao obreiro, sob pena de verdadeira ofensa à Constituição

Federal e a um de seus principais objetivos, qual seja a promoção da dignidade da pessoa humana.

Nesse quesito, importante também destacar as bases para o desenvolvimento de uma discussão mais aprofundada a respeito de um direito fundamental não muito conhecido e debatido pela doutrina brasileira, o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho, conquista histórica da classe operária e importante instrumento jurídico no auxílio da proteção do trabalhador contra o assédio moral no ambiente de trabalho.

Ao tratar-se de assédio moral no ambiente de trabalho, um ponto que não pode ser deixado de lado é a questão da responsabilidade civil decorrente do ato ilícito, elemento essencial para a configuração do assédio.

A punição pecuniária sempre foi uma das mais eficazes formas para se desestimular e punir indivíduos que cometam atos ilegais. No estudo do assédio moral, a responsabilidade civil ganha especial relevo, principalmente ao levar-se em conta que, tendo em vista a ausência de legislação federal específica sobre o assunto, não se pode buscar a responsabilização penal do assediador, diferentemente, por exemplo, do empregador que comete assédio sexual contra empregado.

Assim é que a responsabilidade civil merece especial atenção no presente estudo, identificando as espécies de dano material e dano moral que podem ser decorrentes do assédio. Importante também a identificação das modalidades de responsabilidades que devem ser adotadas quando se tenha o empregador ou o empregado como assediador, identificando os casos em que se utilizará a teoria da responsabilidade subjetiva e quando será melhor a utilização da teoria da responsabilidade objetiva, demonstrando o substrato legal que deverá utilizar o empregado assediado para a busca da devida reparação na Justiça.

Sob essa perspectiva e atestando que a produção científico-jurídica nacional a respeito do presente tema é deveras recente e ainda escassa quando se comparada a outras temáticas originárias do Direito do Trabalho, caracteriza-se a relevância

acadêmica do presente estudo, que ambiciona uma reflexão mais aprofundada sobre esse polêmico fato social que vem ganhando espaço tanto nos setores midiáticos como nas bancadas acadêmicas, alcançando, desse modo, a sociedade brasileira em geral e os estudiosos do Direito e de outras ciências como a Psicologia e a Medicina.

Visa-se neste trabalho uma compreensão global e jurídica desse instituto, contribuindo, de certa forma, para o preenchimento de uma lacuna existente nos estudos jurídicos sobre o assédio moral nas relações laborativas, correlacionando esse assunto à temática do Direito Constitucional, principalmente no tocante aos direitos fundamentais do trabalhador e à dignidade da pessoa humana.

Por fim, não esquecendo a responsabilidade civil originária dos atos ilícitos do assédio, procurar-se-á delinear a correspondência desse tema com a real possibilidade do empregado assediado buscar, junto ao Poder Judiciário, a devida reparação por possíveis danos causados a ele pela prática nefasta do assédio moral no ambiente de trabalho, oportunizando, dessa forma, um duplo efeito na condenação ao penalizar o assediador financeiramente, coibindo, também, futura recorrência a tais tipos de práticas nas relações laborais.

2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Este capítulo possui o escopo de servir como base para a abordagem histórica e conceitual do assédio moral. Inicialmente, será desenvolvido um breve histórico a respeito da disciplina do assédio moral, identificando o momento em que se deu o início da sua discussão no mundo científico até chegar aos dias atuais. Após, serão apontados alguns conceitos clássicos desenvolvidos pela doutrina alienígena e nacional, identificando as principais características desse instituto. Logo em seguida, o trabalho delimitará as diferenças entre o assédio moral e outros institutos jurídicos afins. Por fim, serão estudadas as principais classificações e espécies do grande gênero do assédio moral.

2.1 Breve histórico

O assédio moral, como fenômeno social, não é nenhuma novidade no âmbito das relações humanas, sendo fato presente desde os primórdios da relação de trabalho *lato sensu*. Mesmo que não caracterizada a ilicitude das condutas de assédio, em tempos nos quais não havia garantia de direitos mínimos a uma enorme parcela da população trabalhadora, o abuso de tais condutas era latente, ferindo a razoabilidade e proporcionalidade que sempre devem ser buscadas nas relações pessoais. Tal conclusão é fácil de ser aferida ao recordar-se que, desde civilizações mais primitivas até os dias atuais, existem grupos sociais nos quais permanecem pessoas trabalhando na qualidade de escravos, tendo presença mais comum em regiões menos desenvolvidas econômico e culturalmente, sendo tais trabalhadores tratados como verdadeiras propriedades de seus senhores.

Essa violência é, na verdade, produto do próprio sistema das relações de trabalho nos quais se identifica uma alta hierarquização, permitindo àqueles que estão no topo da pirâmide hierárquica exercerem seu poder disciplinar e diretivo sobre aqueles que são subordinados, patrocinando a ocorrência de exageros e violência psicológica nas relações de trabalho e minando a saúde mental dos assediados.

Contudo, o assédio moral não pode ser explicado somente por conta de um sistema de verdadeiras castas que se impõe nas relações de trabalho, tendo em vista a ocorrência de assédios entre sujeitos que se encontram num mesmo nível de hierarquia, conforme se verá adiante.

Os registros históricos e a doutrina especializada creditam ao médico psiquiatra alemão, à época residente na Suécia, Heinz Leymann a primeira abordagem científica a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho.

Em uma pesquisa datada do ano de 1984, através de um estudo de diversos grupos de trabalhadores no país escandinavo, o médico alemão identifica a ocorrência daquele fenômeno, o qual denomina *mobbing*, terminologia antes utilizada no meio científico para descrever o comportamento agressivo de certas espécies de animais que agiam de forma agressiva, repelindo animais intrusos ao grupo que pertenciam¹.

Nesse trabalho, aponta as principais características do assédio moral, além de um vasto rol de consequências danosas à saúde dos trabalhadores que essa prática poderia produzir, incluindo problemas de natureza psicológica, afetando a saúde mental do trabalhador e sua auto-estima, até problemas físicos, como dores de cabeça, problemas estomacais, entre outros².

Esse estudo pioneiro que deu origem a diversas outras publicações científicas sobre a temática teve a importante consequência de iniciar a disseminação da discussão desse problema no continente europeu e, posteriormente, no mundo inteiro.

Assim, surgiram diversas denominações diferentes, mas sempre ligadas a esse mesmo fenômeno, como a já referida *mobbing* na Alemanha, países escandinavos e Itália, *harcèlement moral* na França, *acoso moral* ou *acoso psicologico* na Espanha e

¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 76.

² GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

demais países que adotam a língua espanhola, *bullying* nos Estados Unidos e no Reino Unido e que vem ganhando popularidade também no Brasil, *murahachibu* e *ijine* no Japão, além das denominações já consagradas assédio moral e terror psicológico no Brasil.

O problema do assédio moral, então, passa a ser conhecido em todo mundo, ganhando, inclusive, repercussão nas discussões da Organização Internacional do Trabalho, que passa a desenvolver estudos e produzir relatórios a respeito das diversas formas de violência no trabalho.

A proliferação de debates a respeito do assédio moral foi responsável por diversas publicações que passaram a popularizar a discussão do tema, tendo especial destaque o livro *Bullying at Work: How to Confront and Overcome It*, publicado pela jornalista britânica Andrea Adams em 1992, e, principalmente, a obra da psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen intitulada *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, publicada em 1998, alcançando sucesso de vendas e diversas traduções para outros países, inclusive no Brasil, no ano de 2001, onde recebeu o título *Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano*.

A obra da autora francesa teve impactos grandiosos em todo mundo. Através de uma pesquisa minuciosa, a psiquiatra francesa traça um perfil da vítima e do agressor, abordando o tema sob um aspecto mais amplo, não se restringindo às situações de trabalho.

Este livro, além de ser um marco fundamental para divulgar o tema e mostrar a importância de seu estudo, exerce especial influência na doutrina brasileira sobre a temática. É que no ano de 2000, a então mestranda em Psicologia Social pela PUC-SP, Margarida Maria Silveira Barreto apresenta sua dissertação de Mestrado intitulada *Uma jornada de humilhações*, e que posteriormente viria ser publicada em livro no ano de 2003, sob forte influência da obra da autora francesa, iniciando, assim, a produção nacional sobre o assédio moral.

A obra da autora brasileira conta com uma vasta pesquisa de campo realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo, na qual foram entrevistados mais de dois mil trabalhadores de noventa e sete empresas do Estado de São Paulo, trazendo à tona dados sobre o assédio moral no Brasil que eram totalmente desconhecidos até então ou, ao menos, ignorados pela sociedade.³

Também no ano 2000, novamente Marie-France Hirigoyen traz importantíssima contribuição para o tema por meio da publicação da obra *Le malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux*, publicada no Brasil com o título *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, obra que traz uma repaginação de sua obra anterior, com uma revisão de diversos conceitos, abordando mais especificamente a questão do assédio moral no trabalho.

Voltando ao Brasil, bem próximo ao trabalho de Margarida Barreto, a professora Maria Ester Freitas, da Fundação Getúlio Vargas, publica seu trabalho acadêmico, em 2001⁴, fazendo uma profunda abordagem sobre o assédio moral e o assédio sexual, tendo como base e fonte principal de estudo a obra acima citada da professora Marie Hirigoyen lançada no ano anterior.

Em 2005, Margarida Barreto apresenta agora sua tese de doutorado, que recebeu o título de *Assédio Moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*⁵, uma pesquisa sobre o assédio moral sem precedentes em nosso país.

³ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 2000. 266f. Dissertação Mestrado em Psicologia Social – PUC, São Paulo, 2000

⁴ FREITAS, Maria Ester. *Assédio Moral e Assédio Sexual: Face do Poder Perverso nas Organizações*. Revista de Administração de Empresas (FGV), São Paulo /SP, V.41, n 2, p.08-19, 2001

⁵ BARRETO, Margarida. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

Nesse ponto da leitura, poderia surgir o questionamento do porquê se estudar um tema que, conforme dito no início deste trabalho, é antigo nas relações de trabalho do mundo inteiro. A resposta para tal indagação é inteligível a partir da própria novidade que é a abordagem científica e jurídica desse assunto.

Apesar de fenômeno presente desde os primórdios das relações de trabalho, o pós-Guerra trouxe aos olhos da sociedade internacional a necessidade de respeito ao ser humano como tal e a exigência da observância da dignidade humana como objetivo da comunidade internacional, tendo ela, inclusive, sido adotada pelo Brasil como fundamento da República Federativa na Carta Magna de 1988, conforme se observa do art.1º, III do texto maior.

Assim, somente nas últimas décadas do século XX é que o assédio moral passou a receber um tratamento mais profundo em relação aos problemas que pode trazer aos trabalhadores em geral, ganhando seu debate grande importância.

Um número crescente e cada vez mais massacrante de atitudes de assédio que minam a saúde mental dos trabalhadores ao redor do planeta, decorrentes de uma hipercompetitividade trazida pela globalização dos mercados e economias cada vez mais crescente e acelerada, impõe ao legislador e à própria sociedade a busca de alternativas para coibir a prática do terrorismo psicológico.

Atualmente a ocorrência do assédio moral encontra-se tão disseminada nas relações laborativas que tal fato que tinha como sujeito passivo basicamente aquele empregado de baixa qualificação técnica e cultural, mudou sua roupagem e atinge até mesmo empregados bastante qualificados tecnicamente.

2.2 Evolução conceitual

Com a identificação da existência do problema, surge a necessidade de sua conceituação para uma melhor percepção nas relações cotidianas do trabalho e mesmo

para uma diferenciação de fenômenos semelhantes, mas que possuem uma natureza diversa do assédio moral no ambiente laboral.

A vastidão de condutas que podem ser classificadas como assédio moral e as características próprias e culturais das relações de trabalho nos mais diversos países do mundo dificultam de sobremaneira a existência de uma definição conceitual perfeita, única, incontestável e aplicável a todos os ordenamentos jurídicos existentes. O que pode ser identificado como assédio moral na Alemanha, por exemplo, pode não ser em um país como o Irã no qual possui tradições diferentes em suas relações interpessoais.

Não obstante essa dificuldade, no presente trabalho serão apontadas as principais sugestões de conceitos do assédio moral trazidas pela doutrina internacional e pátria.

Inicialmente, não poderia deixar de ser trazida nesse trabalho a conceituação do pesquisador que iniciou a discussão desse tema. Para Heinz Leymann, o *mobbing* (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 desenvolve contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.⁶

Em seus trabalhos, Leymann afirma que o *mobbing*, para ser caracterizado, precisaria ocorrer com certa frequência (pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (por pelo menos seis meses).⁷ Esse lapso temporal exigido no conceito do médico alemão, é objeto de severas críticas por conta de sua rigurosidade, havendo posicionamentos mais flexíveis quanto à temporalidade da repetição dos atos de assédio.

⁶ LEYMANN, Heinz *apud* HIRIGOUEN, Marie-France, Assédio Moral a Violência Perversa no Cotidiano, 2000, p.65

⁷ LEYMANN, Heinz. The silencing of a skilled technician. Stockholm: Working Environment

No Chile, Sergio Gamonal define o assédio moral como sendo o processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, nas relações de trabalho, através do qual a figura do assediador cria um ambiente laboral intimidador em relação a assediado, ferindo sua dignidade pessoal e auto-estima e causando danos à saúde dos obreiros perseguidos, tendo em vista diversos fins possíveis.⁸

Já no Brasil, encontra-se uma doutrina crescente e em pleno desenvolvimento, com a importante contribuição de diversos autores para a tarefa de conceituação do assédio moral, adaptando esse fenômeno à realidade nacional e às particularidades culturais de nossas relações.

Como percussora nos estudos do assédio moral em nosso país, Margarida Barreto defende em sua obra mais famosa que:

O assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos, que visam a desqualificação, a desmoralização profissional, a desestabilização emocional e moral do (s) assediado (s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.⁹

Importante observar que apesar de não constar desse conceito acima a característica da repetitividade, Margarida Barreto entendia sim que esse requisito era necessário para a caracterização do assédio moral.

Conceito bastante semelhante ao supramencionado é dado pela magistrada trabalhista Márcia Novaes Guedes, que define que:

Mobbing significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.¹⁰

⁸ GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. El Mobbing o Acoso Moral Laboral. Chile: Lexis Nexis, 2006, p.23

⁹ BARRETO M., Op. Cit., p.127

¹⁰ GUEDES M. N. – Terror Psicológico no Trabalho. 2003, p. 33

A conceituação trazida pela autora, principalmente por conta de sua formação jurídica, ultrapassa os limites impostos pelas ciências da Saúde e traz uma abordagem com conceitos e definições mais jurídicas do fenômeno, possuindo grande importância para esse estudo.

Já Roberto Heloani, em trabalho desenvolvido juntamente com as já citadas Margarida Barreto e Maria Ester Freitas, apresenta conceito que possui a qualidade de congregar diversos outros anteriormente expostos. Para o professor da USP:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, freqüente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa, diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir, psiquicamente, um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade física e profissional.¹¹

Por fim, aborda-se o conceito mais difundido, juntamente com o de Heinz Leymann, e que provocou maiores impactos na matéria do assédio moral em nosso país que é aquele desenvolvido pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen. Segundo a autora:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.¹²

Na sua conceituação de assédio moral, a autora francesa ainda faz uma diferenciação entre *mobbing*, *bullying* e assédio moral, que apesar de comumente serem utilizados como sinônimos, são vistos pela autora como fenômenos diversos, com suas particularidades. Para a médica francesa:

- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;

¹¹ HELOANI R.; FREITAS, M.E.; BARRETO M. *Assédio Moral no Trabalho. Coleção Debates em Administração*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 37

¹² HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no trabalho*. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002. p. 17

- o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensa individuais do que à violência organizacional;

- o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.¹³

Desse modo, poder-se-ia estabelecer uma relação na qual o *bullying* seria gênero mais amplo no qual estaria inserido o *mobbing*, enquanto o assédio moral estaria situado em um gênero diverso dos outros dois fenômenos.

Após a apresentação de diversos conceitos da doutrina especializada, surge a possibilidade da identificação de pontos em comum nessas definições e a definição de alguns requisitos essenciais à caracterização do *bullying* no ambiente de trabalho.

2.3 Principais requisitos para configuração do assédio moral

Introdutoriamente faz-se necessária a definição de alguns requisitos objetivos para identificação e caracterização do assédio moral como ato produtor de efeitos jurídicos, tendo em vista que sua crescente discussão no âmbito do Judiciário pode, de certa maneira, provocar um efeito negativo de descrédito do tema causado pela banalização de ações que deságuam na Justiça e que, supostamente, tratariam do assédio moral, mas, na verdade, abordam fenômenos diversos, geradores de efeitos jurídicos diferentes, causando confusão na abordagem do tema.

Desse modo, o estudo do tema permite a observação do de que, se não todos, pelo menos a maioria dos conceitos abordados nesse trabalho caracterizam o assédio moral como uma conduta voluntária do agressor, cuja natureza é de verdadeira violência moral, constrangendo, rebaixando, desacreditando e desqualificando o trabalhador em seu ambiente laboral. A frequência e repetição sistematizada dessa agressão psicológica também são apontadas constantemente na conceituação do

¹³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. Cit.*, p.85

bullying no ambiente de trabalho. Trata-se de verdadeira guerra psicológica agressora da dignidade e da própria visão que o indivíduo tem de si mesmo.

Assim, através de uma leitura combinada da doutrina e jurisprudência pátria, é possível apontar quatro requisitos necessários para a caracterização do *bullying* no ambiente de trabalho. São eles: 1) conduta ilícita ou abusiva; 2) agressão psicológica, atacando a saúde mental do trabalhador; 3) repetição e prolongamento no tempo da conduta; 4) objetivo de exclusão do indivíduo em relação ao grupo.

O primeiro dos requisitos, qual seja a conduta ilícita ou abusiva do assediador, é requisito presente na totalidade das conceituações de *bullying* no ambiente de trabalho trazidas aqui. E não poderia ser diferente, tendo em vista que um comportamento um pouco mais ríspido ou exigente que tenha, normalmente, o empregador para com o empregado, não caracteriza o assédio moral, desde que dentro de limites razoáveis estabelecidos pelo poder diretivo.

Exemplifica-se: a exigência do empregador que seu subordinado cumpra determinadas tarefas em um dia, é conduta aceitável dentro do que se tem nas relações de trabalho. Contudo essa situação pode mudar de roupagem e se transformar em uma conduta que ensejaria o assédio moral quando o empregador passa diversas tarefas de alta complexidade para que seu empregado as solucione em um lapso de tempo exíguo, sob ameaças de dispensá-lo. Essa segunda hipótese é tradução flagrante da abusividade da conduta do assediador.

Desse modo, pode-se observar a ilicitude ou abusividade de determinada conduta sob um prisma relacionado ao próprio conteúdo, à natureza do ato ou quanto a sua forma de expressão.

O ato será ilícito quanto a sua forma em uma situação como a exemplificada acima, quando o ato não é ilícito por si só, mas quando concretizado com abuso ou desvio de poder, se torna reprovável. Está previsto no artigo 187 do Código Civil brasileiro de 2002.

Por outro lado, o ato será ilícito quanto ao seu conteúdo quando sua própria natureza assim possa ser caracterizada. A conduta do empregador em humilhar, difamar e caluniar constantemente subordinado específico no ambiente de trabalho e em frente de seus colegas é por si só um ato ilícito, causador de danos aos direitos da personalidade do indivíduo e, inclusive, passível de reparação, conforme será visto no decorrer deste trabalho. Está previsto no artigo 186 do Código Civil brasileiro de 2002.

Quanto a essa última espécie de ato ilícito, apresenta-se um problema em relação à identificação de seus efeitos danosos ao assediado, principalmente quando se observam sujeitos passivos que respondem de maneiras diversas a tais condutas. Luiz Marcelo Figueira de Góis afirma que

os atos ilícitos quanto à forma, que geralmente, atingem a honra do trabalhador, são dotados de maior subjetividade quanto à sua caracterização. Isto porque, neste caso, a noção de dano varia conforme as circunstâncias de trabalho.¹⁴

Tal problema estaria relacionado, principalmente, quanto a uma posterior ação de indenização por danos morais, quando da verificação do dano subjetivo causado, conteúdo diverso da responsabilização civil pelo assédio moral, relacionando-se, na verdade, ao dever geral de abstenção do cometimento de ato ilícito.

Esse problema também estaria relacionado a um outro requisito que alguns autores entendem como necessário para a configuração do *bullying* no ambiente de trabalho, qual seja o efetivo dano psíquico ao assediado. Contudo, tal requisito apresenta características que impossibilitam que ele seja exigido para a caracterização do assédio moral, conforme se demonstrará a seguir.

Vale lembrar também que a conduta ilícita caracterizadora do assédio moral pode ser tanto de natureza comissiva como omissiva, embora se trate com mais frequência de atos comissivos.

¹⁴ GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. *Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho*. Revista IOB: trabalhista e previdenciária. Ano 2009, v. 21, n. 243, mês SET, p.98

O segundo requisito apontado trata da agressão psicológica à integridade mental do trabalhador. Tal pressuposto para a caracterização do *bullying* no ambiente de trabalho também é decorrência lógica da sua conceituação. O que se tem no assédio moral é uma conduta ilícita que vai minando a auto-estima, a saúde mental, que fere a dignidade do trabalhador, não abordando assim violência física, sexual ou de outra natureza. Essas outras espécies de violência poderão acarretar outra modalidade de ilícito que não o assédio moral.

O terceiro requisito é a repetição e o prolongamento no tempo da conduta ilícita de assédio. Diversamente do que era pensado Heinz Leymann no início do desenvolvimento dos estudos sobre o *mobbing* (pelo menos uma vez por semana, durante seis meses), não existe um lapso temporal mínimo que se exija para a caracterização do assédio.

Sônia Mascaro Nascimento sugere um prazo ainda maior que o do pesquisador alemão para a caracterização do assédio moral que seria de um a três anos, contudo ela admite que o assédio poderia ser caracterizado em um período menor, apesar de ser difícil.¹⁵

Contudo, na prática, o lapso temporal e o prolongamento das atitudes de assédio a serem exigidos para configuração do *bullying* no ambiente de trabalho, dependerão de fixação razoável e proporcional do magistrado, que os delimitará a depender das especificidades do caso concreto. Tal solução se dá pela falta de legislação específica que trate do assunto, fixando tal prazo.

Exemplo que pode-se apontar aqui para demonstrar a flexibilidade admitida pela jurisprudência pátria quanto ao tempo em que se exige a prática do assédio é o do julgamento do RO nº 1262/02, apreciado pela 2ª Turma do TRT da 3ª Região, em Minas Gerais, o qual teve como Juíza Relatora a também professora Alice Monteiro de Barros que entendeu estar caracterizado o assédio moral na repetição de condutas de

¹⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, n. 8, São Paulo: LTr, 2004, p.924

constante humilhação por um período pouco superior a um mês no qual uma empregada, após ter ajuizado reclamação trabalhista no curso de seu contrato, passou a ser desrespeitada pelas sócias da empresa na frente de todos os trabalhadores, havendo, inclusive, recomendação oficial para que todos a ignorassem, tendo alteradas suas funções na empresa e cortados alguns benefícios.

Outro exemplo é o julgado proferido pela Juíza Marlene Fuverki Suguimatsu que entendeu pela irrelevância de que o constrangimento moral não tenha se perpetrado por um grande lapso temporal, preferindo focar em outros requisitos para a configuração do assédio moral no caso abaixo ementado:

ASSÉDIO MORAL – Sujeição do empregado. Irrelevância de que o constrangimento não tenha perdurado por longo lapso de tempo. Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independentemente do tempo por que se prolongou o comportamento. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do empregado. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral.¹⁶

Já o quarto requisito obrigatório para a caracterização do assédio moral é a atuação do assediador com a intenção de excluir o assediado dos demais no ambiente de trabalho, forçando seu pedido de demissão. Conforme a doutrina e jurisprudência pátria, a conduta do assediador deve ter esse fim específico.

A diversidade de condutas como difamar o empregado para o resto do grupo, falar baixo quando se estiver perto dele, não cumprimentá-lo e não responder seus chamados são exemplos de condutas que excluem o empregado do convívio natural dentro do ambiente de trabalho. Quando feitos pelo empregador, naturalmente

¹⁶ TRT 9ª R. Proc. 09329-2002-004-09-00-2 – (00549-2004) – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu – DJPR 23.01.2004

contam com a cumplicidade de outros trabalhadores, quer seja por medo de desagradar o patrão, quer seja para tentar evitar que tal conduta venha ser praticada contra ele futuramente.

Assim, sob o véu do medo, o conjunto de pessoas da empresa vai excluindo o empregado da rotina das atividades no ambiente de trabalho e quando há quem tenha coragem de prestar solidariedade ao excluído, rapidamente passa a sofrer o mesmo tratamento excludente do resto do grupo.

É conseqüência natural que a pessoa que se sinta rejeitada dentro de um grupo não queira continuar ali e essa é a finalidade maior do assediador: a retirada do empregado do local de trabalho.

Vale apontar que a causa para que um indivíduo passe a atuar dessa maneira pode ter várias explicações que vão desde uma tentativa de demonstrar algum poder frente ao grupo, vaidade pessoal ao excluir empregado que comece a se destacar mais do que outros, esconder suas próprias incompetências ou, até mesmo, um desvio de caráter que tenha o assediador.

Por fim, passa-se à discussão de um polêmico requisito que alguns apontam para a caracterização do assédio moral, mas que sua exigência ainda está longe de ser pacífica. Por esse motivo não apontamos o efetivo dano psíquico com elemento essencial para configuração do *bullying* no ambiente de trabalho.

O dano psíquico seria uma verdadeira doença, uma enfermidade que poderia ser verificada através de diagnóstico médico específico. Nesse sentido, uma perturbação mental, alterando o equilíbrio emocional, mesmo que transitoriamente, seria requisito necessário para a caracterização do assédio moral. Caso o problema psíquico já existisse anteriormente, vindo o assédio somente agravar o problema, aplicar-se-ia a idéia da concausa, respondendo o assediador somente pelo agravamento.¹⁷

¹⁷ GHERSI, Carlos Alberto *apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio moral*. Síntese trabalhista. Ano 2004, v. 16, n. 184, mês OUT, p.141

Quanto a sua natureza, há divergências. Há parcela da doutrina que costuma apontar que esse dano decorrente do *bullying* no ambiente de trabalho é uma espécie qualificada do dano moral. Nesse sentido, Antônio Mascaro Nascimento afirma que:

Dano moral, que é efeito da agressão moral, do assédio moral e do assédio sexual, é um só e mesmo conceito, no direito civil e no direito do trabalho [...]. A diferença entre agressão moral e assédio moral, considerando-se tal definição, está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela.¹⁸

Contudo, também existe entendimento em sentido diverso, entendendo que o dano moral e dano psíquico seriam duas coisas diversas. Assim é a doutrinadora e magistrada Alice Monteiro de Barros que entende que os danos morais estariam ligados às condutas que atacariam os direitos da personalidade, gerando consequências extrapatrimoniais independentemente de prova, tendo em vista serem presumidas.¹⁹

Já os danos psíquicos corresponderiam a uma verdadeira enfermidade mental, alteração psicopatológica possível de ser comprovada por meio de diagnósticos médicos.

Diferenciadas as espécies de dano, permite-se passar para a discussão da real necessidade de efetivo dano psíquico, requisito elencado por alguns autores para a configuração do *bullying* no ambiente de trabalho.

Apesar do respeitável entendimento no sentido da sua exigência para caracterização do assédio moral, inclusive reforçado por parcela da jurisprudência nacional, tal posicionamento não deve ser insuscetível de críticas.

Uma das principais condenações apontadas quando se trata da exigência de um efetivo dano psíquico está relacionada aos efeitos que a prática do assédio moral pode ocasionar em pessoas diversas.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. Síntese trabalhista. Ano 2004, v. 16, n. 184, mês OUT, p.141

Didaticamente, Alice Monteiro, com base em estudos na obra de José Garcia Callejo, explica bem o principal desses problemas:

Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, data vênua de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deve ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso. Ademais, a CF vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral, nós teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.²⁰

Conforme bem explicado pela autora, ao se entender o dano psíquico como requisito essencial para caracterização do *bullying* no ambiente de trabalho, o operador do Direito poderia se deparar com uma situação que certa conduta considerada como assédio moral por ter conseguido causar um dano real à saúde mental de determinado trabalhador não tivesse o mesmo efeito em relação a outro obreiro com uma estrutura psicológica mais firme, não podendo ser considerada essa situação, portanto, como assédio moral, conferindo ao referido instituto jurídico um enorme grau de insegurança jurídica, a depender de diagnósticos de profissionais da saúde que, inclusive, poderiam obter resultados bastante diversos, devido à subjetividade da avaliação do médico.

Desse modo, tem razão a parcela da doutrina e jurisprudência que entende a desnecessidade da conduta do agressor causar um dano efetivo ao agredido para que se pudesse caracterizar o assédio moral, conferindo grau de reprovabilidade àquelas condutas que por si só já seriam suficientes para obter a repreensão do Direito.

A autora ainda aponta que já existem decisões do Tribunal Europeu de Direitos Humanos nesse sentido, afirmando a desnecessidade de lesão psíquica para a caracterização do *bullying* no ambiente de trabalho causador de dano moral (STEDH 2002/12, de 14 de março de 2002).

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. Síntese trabalhista. *Op. Cit.* p.141

Desse modo, com a devida conceituação e caracterização dos elementos essenciais à identificação do assédio moral no ambiente de trabalho, torna-se possível passar a diferenciá-lo de alguns outros institutos jurídicos com os quais são comumente confundidos no dia a dia e também na jurisprudência ainda em formação.

2.4 Assédio moral e institutos afins

Passa-se agora para a comparação e diferenciação do assédio moral nas relações de trabalho e de alguns outros fenômenos que com ele possuem intimidade.

2.4.1 Assédio sexual

O instituto jurídico mais comumente confundido com o assédio moral é o assédio sexual. Apesar de em grande parte das vezes serem fenômenos que ocorrem conjuntamente, principalmente nos casos nos quais há resistência por parte do empregado que sofre o assédio sexual, possuem diferenças bastante claras.

Inicialmente, o assédio sexual, diversamente do assédio moral, possui amplo regramento pela legislação federal, inclusive sendo considerado tipo penal previsto no artigo 216-A²¹ do Código Penal brasileiro, tendo sido incluído no referido diploma legal por meio da Lei n.º 10.224, de 15 de maio de 2001, podendo resultar em pena de detenção que poderá ir de um a dois anos, diferentemente do assédio moral que ainda não possui legislação federal tipificando-o.

Vale apontar também que para a caracterização do assédio sexual, deve estar presente a ameaça, o tom de intimidação, não caracterizando esse crime um simples elogio ou galanteio. É imprescindível que haja a chantagem para a caracterização do delito.

²¹ “Art. 216-A Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

Esse tipo penal, que possui como sujeito passivo mais comum trabalhadores do sexo feminino, busca, em geral, proteger bens jurídicos que divergem daqueles atacados no assédio moral.

Enquanto no crime de assédio sexual o que se visa proteger é a liberdade sexual do trabalhador, no assédio moral o que se busca defender é a saúde psíquica do empregado. Por outro lado, tais institutos jurídicos possuem em comum a proteção à honra subjetiva além do direito do trabalhador de não ser discriminado em seu ambiente de trabalho.

Diversamente do assédio moral, que exige a repetição sistemática da atuação do assediado para caracterizá-lo, o assédio sexual pode consistir tanto em reiteradas práticas de intimidação sexual bem como pode restar caracterizado por uma única conduta.

Vale lembrar, contudo, que a questão sexual não está totalmente afastada do assédio moral. A opção sexual de determinado trabalhador, por exemplo, poderá ser objeto de perseguições por parte de outros empregados ou de superiores, maculando o ambiente laboral e caracterizando o assédio moral. Aqui não há assédio sexual, pois não há intenção de obter favorecimentos sexuais, mas simplesmente humilhar e desqualificar determinada pessoa por sua opção sexual.

Outro ponto de diferenciação que pode ser apontado entre esses dois institutos relaciona-se aos seus sujeitos passivos e ativos. Enquanto no assédio moral a agressão pode ocorrer tanto entre superiores hierárquicos e subordinados (assédio moral vertical descendente), entre os próprios subordinados (assédio moral horizontal), entre o superior hierárquico e empregados contra determinado trabalhador (assédio moral misto) ou entre empregados contra superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente), no assédio sexual, necessariamente, o ato de constrangimento deverá ocorrer do superior hierárquico para com o empregado, ou seja, será vertical e descendente.

O ponto maior de congruência entre os dois institutos se dá quando as investidas do assediador sexual não encontram resposta permissiva do assediado. Dificilmente a relação profissional entre assediador e assediado será a mesma de antes da recusa. O empregado que recusa favores sexuais a seu superior hierárquico passa a ser perseguido dentro da empresa, chegando, em diversos casos, a se configurar também o assédio moral.

2.4.2 Assédio ambiental

Já o assédio ambiental, instituto ainda pouco estudado, não é nada mais do que uma espécie de assédio sexual na qual se busca também degradar o ambiente de trabalho. Esse é o posicionamento claro que pode ser absorvido do julgado da juíza Alice Monteiro de Barros que trazemos como jurisprudência didática e exemplificativa desse instituto:

O assédio sexual tem apresentado novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das atitudes culturais que se devem sopesar na elaboração desse conceito. O Código Penal Brasileiro, recentemente, no art. 216-A, tipificou como crime o assédio sexual por chantagem, assim considerado o comportamento que visa "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Ocorre que, além do assédio sexual por chantagem enquadrado como crime, não se pode esquecer que existe também o assédio sexual por intimidação, conhecido, ainda, como assédio ambiental. Este último caracteriza-se, segundo a doutrina, "por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho". Situa-se nesta última hipótese a conduta do empregador que, além de dirigir galanteios e elogios à empregada, sugere-lhe que compareça ao trabalho mais decotada, repetindo por várias vezes que gostava dela e chegando até mesmo a convidá-la para morarem juntos, dizendo-lhe que assumiria sua filha. O comportamento do empregador, sem dúvida, revela assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, acarretando para a empregada constrangimento no trabalho e transtorno em sua vida conjugal. A consequência do comportamento do empregador autoriza a rescisão indireta e a compensação por dano moral.²²

²² TRT 3.ª R - RO-7126/01 - 2.ª T - Rel.ª Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG18/7/2001.

Conforme se pode observar do trecho acima, o assédio ambiental caracteriza-se "*por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho*". Aqui, a atuação é de constrangimento causado por meios intimidatórios que também possuem a finalidade específica de criar um mau ambiente de trabalho.

Apesar de poder ser considerado uma espécie do grande gênero assédio sexual, entende-se que o assédio ambiental seria praticado por indivíduo de mesma hierarquia do assediado na empresa²³. Dessa forma, o assédio ambiental não corresponderia a um ilícito penal, tendo em vista a legislação criminal exigir que a conduta de assédio seja perpetrada por superior hierárquico.

Rodolfo Pamplona Filho argumenta que o assédio sexual tipificado na legislação penal é o “assédio sexual por chantagem”, enquanto o assédio ambiental seria o “assédio sexual por intimidação”. Para o autor,

Trata-se, em verdade, de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio (daí, a expressão ‘assédio sexual ambiental’). Nesta espécie, o elemento ‘poder’ é irrelevante, sendo o caso típico de assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica na empresa.²⁴

Desse modo, tem-se a clara diferenciação do assédio ambiental da figura típica penal do assédio sexual, apesar de semelhança em alguns pontos, e também do assédio moral.

2.4.3 Assédio institucional

²³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio sexual: questões conceituais*. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun. 2005. P.2. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6826>>. Acesso em: 1 out. 2011.

²⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op.cit* p.2.

Passando para outro fenômeno jurídico, tem-se a configuração do assédio institucional como instituto também diverso do assédio moral nas relações de trabalho. Apesar de que naturalmente quando configurado o primeiro, caracteriza-se também o segundo, são institutos que não se confundem.

O assédio institucional caracteriza-se por ser uma estratégia de direção, uma forma de organização das relações de trabalho com a finalidade de persecução de melhores resultados produtivos, consistindo na colocação de diversas situações que prejudicam o ambiente laboral, criando um clima de desconforto generalizado, estabelecendo uma competitividade extremada, situações de estresse por conta da necessidade do cumprimento de tarefas complexas em prazos curtos de tempo, constantes ameaças de demissão em caso de não cumprimento de metas, entre outras situações que desestabilizam a saúde do local de trabalho.

Desse modo, fácil é a percepção que o assédio institucional afetará a coletividade de empregados daquela empresa que adota tais práticas de pressão e cobranças excessivas como tática de gestão de seu material humano e não de um indivíduo em específico.

Um exemplo da ocorrência do assédio institucional pode ser conferido do acórdão proferido em razão de recurso ordinário no processo nº 0088500-06.2009.5.01.0024 do TRT da 1ª Região, prolatada em 28 de junho de 2011.

Nesse caso, o supervisor da empregada que ingressou com a ação pressionava a subordinada para que acelerasse o ritmo de seu trabalho, com o fito de que fossem cumpridas metas sob pena de demissão. As ameaças eram feitas publicamente na frente de todos os empregados, ocorrendo intimidações constantes também de que se a empregada não cumprisse seus horários de trabalho seria demitida. A referida empregada era utilizada pelo superior hierárquico como exemplo para que os outros trabalhadores compreendessem como se procedia naquela empresa, estabelecendo um clima de *estresses* e amedrontamento nos empregados.

Contudo, apesar de ser diferente do *bullying* nas relações de trabalho, a prática do assédio institucional pode sim acabar por configurar a prática de assédio moral contra aquela coletividade de empregadores e a respectiva responsabilização civil por danos morais coletivos.

2.4.4 *Burn out*

Por fim, passas-se ao estudo do fenômeno denominado *burn out* ou síndrome do esgotamento emocional ou ainda síndrome do esgotamento profissional.

O *burn out* é um distúrbio psíquico de natureza depressiva, relacionada intimamente com estresse laborativo, provocado naquele trabalhador que não consegue lidar a carga de atividades do trabalho.

A síndrome do esgotamento profissional provoca efeitos muito danosos no obreiro, que passa a ter sua auto-estima e sentimentos voltados exclusivamente para os seus resultados no trabalho, encontrando-se sempre insatisfeito e podendo desenvolver um estado de depressão que exige acompanhamento e tratamento médico.

Sérgio Pinto Martins²⁵, com base em estudos de obras especializadas na área médica, afirma que ocorre um fenômeno de despersonalização do trabalhador, resultando em baixa realização pessoal, normalmente decorrente das escassas condições de trabalho para a realização de seus objetivos e da própria neurose do indivíduo em realizar um número excessivo de tarefas. O esgotamento do trabalhador é tanto de natureza psíquica e emocional quanto física.

Desse modo, é possível perceber diferenças claras entre o *burn out* e o assédio moral. O assédio moral é uma atuação de determinado indivíduo agressor contra outro trabalhador agredido. Já o *burn out* está mais intimamente relacionado com

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral*. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Ano 2007, v. 11, n. 13, p. 435

resultados de uma rotina de trabalho estressante e exigente por parte dos superiores hierárquicos ou mesmo consequência ligada à própria personalidade do trabalhador.

Ultrapassadas as diferenciações do assédio moral nas relações de trabalho e institutos afins, passa-se agora a uma análise e classificação de suas espécies comumente apontadas pela doutrina especializada e jurisprudência.

2.5 Classificação do assédio moral e suas espécies

A classificação do assédio moral em diferentes espécies tem importante função didática para quem estuda esse instituto jurídico. Conforme apontado anteriormente, sua classificação mais tradicional leva em conta os sujeitos ativos e passivos do assédio, sendo dividida em três grandes espécies: assédio moral vertical (essa é dividida em duas subespécies, vertical ascendente e vertical descendente), assédio moral horizontal e assédio moral misto ou multilateral.

Marie France Hirigoyen traz uma espécie de ranking com base em pesquisa realizada com 156 trabalhadores, apresentando a porcentagem de cada uma dessas espécies.

Em primeiro lugar, viria o assédio moral vertical descendente, presente em 58% dos casos; em segundo, o assédio moral misto, em 29% dos casos; em terceiro, o assédio horizontal, previsto em 12% dos casos estudados; e por último, o assédio moral vertical ascendente, com 1% dos casos.²⁶

A seguir, discorre-se sobre cada uma dessas espécies mais especificamente.

2.5.1 Assédio moral vertical

²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 111

O assédio moral vertical caracteriza-se quando existe diferença hierárquica entre o sujeito ativo e o passivo do assédio moral no ambiente de trabalho, podendo ele ser ascendente, quando o assédio parte dos próprios trabalhadores em face de superior hierárquico, como descendente, sendo o mais comum e praticado pelo superior hierárquico contra o empregado subordinado.

2.5.1.1 Assédio moral vertical ascendente

Conforme já explicado, o assédio moral vertical ascendente é aquele praticado por empregados em posição inferior ao sujeito passivo da agressão psicológica.

Facilmente perceptível do estudo das estatísticas da autora francesa Marie Hirigoyen, essa espécie de assédio é a mais rara dentre todas as possibilidades, tendo normalmente uma pluralidade de sujeitos no pólo ativo. Isso se dá, principalmente, pelo poder de fato que o superior hierárquico teria sobre um indivíduo singular e em posição hierarquicamente inferior. Contudo quando esses subordinados atuam em conjunto, a possibilidade de causar danos é maior.

Dentre as hipóteses mais comuns que justificam esse tipo de assédio estão casos em que determinado superior hierárquico é transferido de um setor para outro, não obtendo a simpatia dos subordinados que passam a ignorá-lo ou a não cumprir devidamente suas tarefas, buscando responsabilizá-lo por esses problemas.

Outra hipótese comum nesse tipo de assédio é quando um grupo de trabalhadores almeja a posição de seu superior hierárquico, passando a assediá-lo e boicotá-lo para obter tal posição de destaque na empresa.

Uma última hipótese que poderia ser apontada é quando o superior hierárquico não consegue demonstrar autoridade, apresentando insegurança e incompetência do cargo, quando então pode passar a ser alvo de chacotas de seus subordinados.

2.5.1.2 Assédio moral vertical descendente

Ao contrário da espécie de assédio acima referida, o assédio moral vertical descendente, também denominado *bossing*, é o que se encontra presente na maioria das situações desse tipo de violência psicológica. E não podia ser diferente, tendo em vista que é aquele que se caracteriza quando há assédio moral por parte do superior hierárquico em face do trabalhador.

As hipóteses mais comuns que justificam essa atuação do chefe são a necessidade de auto-afirmação do indivíduo e também como exemplo de tratamento para com os empregados, na tentativa de demonstração de poder, apontando de quem é a palavra final na empresa.

Esse tipo de assédio pode produzir efeitos enormemente danosos ao trabalhador, que mesmo sofrendo reiteradamente tratamentos humilhantes e vexatórios, submete-se a essa situação por conta da necessidade de manutenção de seu emprego, tendo em vista um mercado de trabalho cada vez mais concorrido e exigente. Problemas de saúde físicos e psicológicos tornam-se rotina na vida de diversos empregados, requerendo deles muito mais do que a simples prestação de serviço, mas a sua própria condição de ser humano que vai sendo degradada aos poucos.

Exigem-se flexibilidade e relativização da própria dignidade do trabalhador que precisa suportar, por repetidas vezes, abusos do poder diretivo e disciplinar do empregador, mesmo em casos de flagrantes irregularidades.

Por todos esses motivos, o Direito e a sociedade devem dispensar especial atenção a esse tipo extremamente danoso de assédio moral, tendo em vista sua potencialidade de consequências negativas ao trabalhador.

2.5.2 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é aquele realizado por indivíduos que possuem mesma situação hierárquica na empresa, ou seja, pelos próprios empregados.

Nesse caso, os motivos mais comuns²⁷ para que os colegas de trabalho passem a assediar determinado indivíduo podem estar relacionados com a alta competitividade estabelecida na empresa, por exemplo quando determinado trabalhador começa a despontar com bons resultados perante aos superiores, passando a ser perseguido pelos demais que buscam crescer nas classes da empresa. É exemplo de caso no qual o assédio institucional pode resultar em assédio moral.

Outro fator perigoso também que é vetor para a prática do assédio moral nessa modalidade é a questão de diferenciação por características específicas do indivíduo. A dificuldade de convivência harmônica seja por conta da opção sexual ou religiosa ou seja por conta da cor da pele, resultam em atuações discriminatórias por conta dos colegas de trabalho, podendo configurar assédio moral ao visarem os assediadores a exclusão do indivíduo que é “diferente” dos demais.

Esse assédio configura-se de diversas formas, como em casos nos quais um indivíduo ou um grupo passa a ignorar determinado trabalhador, não repassa informações necessárias para o desenvolvimento de tarefas, faz uso de deboches e insinuações em público sobre o colega de trabalho, entre outras atitudes que possuem o intuito de afastá-lo da empresa.

Essa prática é bastante danosa também, principalmente quando passa a contar com a conivência dos superiores hierárquicos que se omitem em relação a tais desvios comportamentais, configurando a próxima espécie de assédio moral.

2.5.3 Assédio moral misto ou multilateral

O assédio moral misto também possui grande incidência nas relações de trabalho nas quais se configura o *bullying*. Segundo a já citada pesquisa de Marie

²⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores*. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003, p. 36.

Hirigoyen, as situações em que ocorreria o assédio moral misto só perderiam em número para os casos de assédio moral vertical descendente.

Essa espécie de assédio moral se configura quando há atuação conjunta de superior hierárquico e trabalhadores de mesma hierarquia do assediado atuando de forma a violentar psicologicamente o trabalhador, no intuito de forçar sua saída da empresa.

O início do assédio moral pode partir tanto dos próprios trabalhadores, ocorrendo omissão posterior do superior hierárquico que não coíbe a violência psicológica realizada pelos agressores contra seu colega, como pode ter origem do próprio superior hierárquico, obtendo adesão por parte dos trabalhadores, principalmente por medo de sofrerem as mesmas represálias que sofre o assediado caso não atuem em conformidade com o comportamento do chefe, impedindo qualquer possibilidade de solidariedade ao indivíduo agredido.

Esse tipo de assédio é bastante perigoso e, naturalmente, leva ao pedido de demissão do trabalhador, tendo em vista que o empregado assediado não encontra apoio em nada nem ninguém dentro do ambiente de trabalho, sendo totalmente excluído da empresa que força sua saída.

2.5.4 Outras espécies de assédio moral

Com base em classificações da doutrina estrangeira, pode-se apontar, a título de exemplo, algumas classificações alternativas à divisão tradicional tripartite do assédio moral nas relações de trabalho.

O *gang bullying*, em síntese apertada, consiste naquele tipo de assédio praticado por um grupo de indivíduos, normalmente liderados por um assediador em especial, contra determinado trabalhador.

Nesse tipo de violência, existem indivíduos que se comportam dessa forma para sentirem a sensação de poder, ganhando o temor e respeito dos demais, enquanto

existem outros indivíduos que ali estão por conta do medo de serem os próximos alvos das humilhações caso não participem dessa prática reprovável.

O *corporate bullying* possui conceito idêntico ao do assédio moral vertical descendente, ou seja, configura-se quando o empregador ou superior hierárquico assedia o trabalhador subordinado.

O *client bullying* corresponde ao assédio realizado pelos clientes em face do trabalhador que presta serviços a eles. Essa é a conceituação mais comum, havendo, contudo, quem aponte que essa espécie de *bullying* também pode ser praticada pelos empregados contra os clientes.

Por último, o *serial bullying* que estaria ligado à prática do assédio moral contra todos os indivíduos do ambiente laboral, sejam eles de mesma hierarquia ou de hierarquia inferior.²⁸

Todos esses tipos de assédio moral no ambiente de trabalho produzem efeitos danosos à saúde física e mental do indivíduo, indo de encontro a diversos direitos dos empregados e atentando contra a sua própria dignidade.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.*, p. 436

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E ASSÉDIO MORAL

Este capítulo possui o objetivo de servir como base para uma abordagem histórica dos direitos fundamentais, apresentando suas dimensões e sua importância para o tema do assédio moral, sobretudo no desenvolvimento da ideia do direito fundamental à integridade do meio ambiente do trabalho. Inicialmente, será desenvolvido um breve histórico da positivação dos direitos fundamentais ao redor do mundo, discorrendo-se sobre sua evolução no tempo e suas diferentes dimensões apontadas pela doutrina, buscando-se dar maior ênfase aos direitos ligados ao trabalho e à solidariedade. Após, será desenvolvida a ideia da tese da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e sua importância para a afirmação da necessária aplicação dos direitos fundamentais às relações trabalhistas, servindo como apoio para proteção do trabalhador. Posteriormente, passa-se a um cotejo entre o tema do assédio moral e alguns princípios constitucionais e direitos fundamentais, como o da igualdade, da não discriminação e a ideia da dignidade da pessoa humana. Por fim, será abordada uma ideia de construção de um direito fundamental não positivado em nosso texto constitucional, mas que não pode ser desconsiderado, que é o direito fundamental a um ambiente do trabalho íntegro.

3.1 Dimensões dos direitos fundamentais e sua correlação com a proteção em face do assédio moral

O nascimento da expressão “direitos fundamentais” ou *droits fondamentaux* está umbilicalmente ligado ao movimento político francês que deu origem à Declaração Universal dos Direitos do Homem do Cidadão, no ano de 1789.

Contudo, não se pode deixar de apontar alguns antecedentes históricos à declaração francesa que contribuíram para a formação da ideia inicial que mais tarde daria origem à categoria dos direitos fundamentais, como as diversas cartas e declarações inglesas, por exemplo, a Magna Carta (1215-1225), a *Petition of Rights* (1628), o *Habeas Corpus Amendment Act* (1679) e o *Bill of Rights* (1688), e a Declaração de Direitos do Bom Povo de Virgínia, em 12 de janeiro de 1776, que foi a

primeira, especificamente, de direitos fundamentais, no sentido moderno que essa expressão traduz, trazendo em seu bojo a idéia de limitação dos poderes e da estruturação de um governo democrático, culminando, posteriormente, com uma carta de direitos presentes na Constituição estadunidense no ano de 1787.

Preliminarmente, importante ser feita uma diferenciação entre direitos fundamentais e direitos humanos, expressões que normalmente são utilizadas inadvertidamente como sinônimas, apesar de apresentarem claras distinções.

Segundo a doutrina brasileira, os direitos fundamentais e os direitos humanos, apesarem de terem como objetivo a proteção e promoção da dignidade da pessoa humana como fundamentos maiores, estão positivados em planos distintos. Enquanto os direitos fundamentais estão consagrados na Constituição de cada país (plano interno), os direitos humanos estariam consagrados em tratados e convenções internacionais (plano internacional).²⁹

Desse modo, permite-se a conclusão de que, no presente capítulo, serão abordados os direitos positivados na Constituição Federal brasileira de 1988 e sua relação direta com a proteção do trabalhador contra arbitrariedades e desrespeitos à sua saúde mental no âmbito laboral.

Atualmente, no Direito Constitucional pátrio, percebe-se a enorme importância que vem se dando à temática dos direitos fundamentais, principalmente por conta de um contexto histórico de redemocratização do Brasil com o fim do regime ditatorial militar iniciado em 1964, o que impulsionou a elaboração da atual Carta Política de 1988 que optou por privilegiar tal temática, destacando, inclusive, um título inteiro do texto a tal categoria de direito, estabelecendo entre seu art. 5º e art. 17 o segundo título do texto constitucional denominado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

²⁹ NOVELINO, Marcelo. *Direito Constitucional*. 5ª Ed. São Paulo: Método, 2011, p.383

Os direitos fundamentais, além de receberem tratamento privilegiado topograficamente no texto constitucional em relação às Constituições anteriores, estabelecem, no Texto Maior de 1988, importante visão de que tais direitos não são meras recomendações, alternativas hermenêuticas dotadas de ampla subjetividade, mas sim direitos com caráter de obrigatoriedade e vinculação, produzindo efeitos concretos e diretos na realidade jurídica brasileira.

Importante instrumento que o texto constitucional estabeleceu para suprir quaisquer dúvidas em relação a essa força conferida aos direitos fundamentais está presente no parágrafo primeiro de seu artigo quinto, ao conferir-lhes força normativa independente de atuação legislativa posterior, ou seja, estabelecendo a imediata aplicação desses direitos.

Os direitos fundamentais apresentam, em sua essência, algumas características peculiares que o singularizam. Dentre elas, destaca-se a historicidade, característica que traduz a idéia da evolução e desenvolvimento dos direitos fundamentais conforme o momento histórico. A categoria dos direitos fundamentais, dessa forma, não pode ser vista como algo estanque, como disciplina já exaurida, tendo em vista a constante evolução e modificação das relações sociais e das relações entre os cidadãos e o Estado, criando situações anteriormente não previstas pelo direito e ensejando a concepção de novas proteções para seus sujeitos.

Nesse sentido, apresenta-se a conjuntura de que os direitos fundamentais não surgem de modo simultâneo, mostrando-se ao Direito conforme as peculiaridades características de cada momento histórico.

Com base nessa constatação, surge, em uma palestra proferida pelo jurista tcheco Karel Vasak no ano de 1979, a idéia das gerações de direitos fundamentais, como decorrência da situação de consagração sequencial na história de diversos direitos fundamentais nos textos constitucionais. No Brasil, essa idéia foi brilhantemente desenvolvida pelo mestre Paulo Bonavides.³⁰

³⁰ NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 387

Vale apontar que, atualmente, a denominação “gerações de direitos fundamentais” é bastante contestada pela doutrina constitucional, tendo em vista que a terminologia geração poderia trazer consigo a idéia de superação de uma antiga geração por uma mais nova, situação essa que não ocorre de fato, pois as diferentes gerações subsistem ao mesmo tempo. Por isso, a preferência atual pela utilização da denominação “dimensões dos direitos fundamentais”, alternativa terminológica essa que será utilizada nesse trabalho.

De classificação tradicional apontam-se três grandes dimensões de direitos fundamentais que correspondem exatamente ao ideário da Revolução Francesa do século XVII trazido em seu famoso lema “*Liberté, Egalité, Fraternité*”.

Assim, ao se estudar as dimensões dos direitos fundamentais, é possível fazer uma ligação direta entre tais dimensões, tendo em vista o contexto histórico no qual se desenvolveram, e a necessidade que surgiu da proteção do trabalhador contra diversos problemas decorrentes da sua posição hipossuficiente, seja em relação a seus patrões ou mesmo ao Estado.

A primeira dimensão dos direitos fundamentais, conforme já afirmado anteriormente, possui como precedentes diversas cartas e declarações inglesas, norte-americanas e francesas, que fizeram parte do produto das revoluções liberais do século XVIII.

Nesse contexto histórico, o liberalismo como ideal político e econômico, propunha uma superação do antigo regime monárquico por um novo Estado Liberal, que pudesse, de sobremaneira, alavancar os interesses da burguesia em franco crescimento e que conseguia cada vez mais poder. Contudo, para que o objetivo burguês pudesse ter um resultado seguro, era necessário que a figura do Estado tivesse cada vez menos ingerências sobre seus negócios.

Assim, a primeira dimensão dos direitos fundamentais, com clara influência liberal e individualista, passou a apontar a função do direito como necessário unicamente para garantir liberdade individual para todos as pessoa, erigindo o indivíduo

como figura especial e defendendo sua liberdade para agir como bem entender como fundamentos últimos de toda norma jurídica. Por isso, foram consagrados os direitos oponíveis ao Estado ligados ao primeiro valor adotado no lema revolucionário francês, a liberdade.

Em nosso ordenamento jurídico, tais direitos estão presentes, principalmente, no *caput* e diversos incisos do artigo quinto, dentre os quais está a liberdade de opinião e de expressão, a liberdade de reunião e de associação, entre outros que não ligados diretamente à situações de proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Na segunda dimensão dos direitos fundamentais, observa-se uma mudança relevante em relação ao centro do ordenamento jurídico. O valor da liberdade, anteriormente exaltado sem qualquer restrição, passa a dar lugar aos direitos ligados à igualdade material. Dentre esses, destacam-se os direitos sociais, econômicos e culturais.

Aqui, a Revolução Industrial e os problemas sociais por ela criados, somando-se às teorias do comunismo utópico e científico, podem ser apontados como fatores históricos preponderantes para o desenvolvimento dos denominados direitos fundamentais de igualdade.

Em nossa Constituição, estão positivados entre os artigos sexto e onze, por exemplo, o direito ao trabalho, à saúde, à educação, à previdência social, ao lazer, entre outros.

A crise e a substituição paulatina de um Estado puramente liberal por um Estado de maior cunho social foi responsável pela elaboração da Constituição mexicana de 1917 e pela Constituição de Weimar de 1919, cartas políticas que primeiro positivaram os direitos de igualdade. Vale lembrar que anteriormente já se vinha produzindo todo um pensamento racional de crítica ao ideal do liberalismo exacerbado, principalmente com a ideologia comunista propagada pelo conhecido Manifesto Comunista de Karl Marx e também a por meio da famosa Encíclica *Rerum Novarum*, do

Papa Leão XIII, na qual a Igreja Católica apresentava severas críticas às condições as quais eram submetidos o trabalhador, apoiando, inclusive, o reconhecimento de diversos direitos trabalhistas³¹.

Especificando a discussão em relação à situação do trabalhador, as enormes jornadas de trabalho com pouquíssimos momentos de descanso, os salários ínfimos que não possibilitavam a satisfação das necessidades mais básicas, a falta de segurança no trabalho, o sacrifício de mulheres e crianças em ambientes laborais completamente insalubres foram fatores que movimentaram diversos setores para protestar contra a situação deplorável do trabalhador.

Essa dimensão de direitos fundamentais consubstancia uma das principais bases da proteção do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, com a consagração de extenso rol de direitos individuais do trabalhador urbano e rural (art. 7º), além de direitos ligados à coletividade dos trabalhadores, como o direito à associação em sindicatos e o direito de greve (arts. 8, 9, 10 e 11).

Esses direitos servem como base para a proteção do trabalhador levando em consideração todas as relações advindas do trabalho, dentre as quais estão inclusas os abusos caracterizadores do assédio moral no ambiente de trabalho. A norma insculpida no inciso XXX do art. 7º da Constituição é exemplo claro dessa proteção ao trabalhador ao passo que determina a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, negando quaisquer atos discriminatórios tendo em vista motivos que não permitem a realização de discriminação.

Assim, propõe a substituição de um Estado absenteísta por um Estado mais intervencionista, por meio da implementação de prestações materiais e jurídicas visando à minoração das desigualdades existentes, deforma a proporcionar não só uma igualdade formal, mas também uma igualdade material a todos. São direitos que visam

³¹ MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. São Paulo: Altas, 2008, p. 42

possibilitar ao indivíduo uma dignidade mínima para o exercício dos demais direitos a ele conferidos.

Já os direitos fundamentais de terceira dimensão estão ligados à idéia da fraternidade e solidariedade. O contexto histórico onde se desenvolveram e ganharam força foi o Pós-Guerra, principalmente por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Na Constituição de 1988, a solidariedade é apontada como uma das principais finalidades da República Federativa do Brasil.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

[...]

Apesar de serem direitos originalmente estabelecidos entre nações desenvolvidas e subdesenvolvidas, relacionando-se através da cooperação de quem mais pode auxiliando os países que se encontram em situações mais difíceis³², tais direitos levam em seu cerne a idéia da cooperação e da solidariedade que pode ser transplantada também para as relações humanas.

Assim, conforme será visto na idéia da aplicação horizontal dos direitos fundamentais, a idéia de cooperação e solidariedade também deve ser aplicada entre as pessoas, o que implica um dever a todos, inclusive os trabalhadores e seus empregadores, de solidariedade e respeito ao próximo, com a finalidade desenvolvimento pessoal de cada um.

Modernamente é apontada a existência de direitos fundamentais de quarta (direitos à democracia, informação e pluralismo) e de quinta dimensão (direito à paz).

³² NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 388

Contudo, tais direitos não possuem grandes relações com direitos de proteção do trabalhador em seu ambiente laboral, posto que não se tecerá maiores considerações.

Conforme se pôde observar, os direitos fundamentais, principalmente os de segunda e terceira dimensão, podem ser ligados à situações de proteção do trabalhador contra as malévolas práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

Assim, buscando ultrapassar a clássica idéia da eficácia dos direitos fundamentais verticalmente (Estado – Indivíduo), passa-se a uma abordagem a respeito da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e sua possibilidade de auxílio na proteção do trabalhador em seu ambiente laboral.

3.2 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais

Conforme visto no tópico anterior, os direitos fundamentais, em sua concepção moderna, surgiram do ventre das revoluções liberais europeias do século XVIII, tendo como principais sujeitos de sua regulamentação as relações entre os indivíduos e o Estado.

Contudo é sabido que a violação de direitos fundamentais não ocorre somente por parte do Estado contra os cidadãos, mas também e, por muitas vezes, o malferimento de tais direitos ocorre em relações exclusivas entre particulares, o que ensejou um debate a respeito da possibilidade da produção de efeitos desses direitos nas relações específicas entre particulares.

No Brasil, a violação a direitos fundamentais entre os próprios particulares é bastante clara em vários aspectos e situações que podem ser observados no dia a dia, como nos preconceitos das mais diversas naturezas (raciais, religiosos, filosóficos, entre outros), no desrespeito a diversos direitos das classes mais humildes ou hipossuficientes, nos contratos particulares que suprimem verdadeiras garantias constitucionais, entre outras situações que ferem o princípio maior escolhido pelo texto constitucional de 1988 que é a dignidade da pessoa humana.

Atualmente é inquestionável a existência de grandes corporações e empresas multinacionais que possuem faturamentos superiores a muitos produtos internos brutos de países, o que importa concluir que a garantia da autonomia privada, tão defendida por alguns juristas privatistas, precisa sofrer alguns temperamentos do direito, devendo submeter-se a restrições para que as partes hipossuficientes que estabeleçam relações com tais organizações privadas não sejam impelidas a firmá-las nos termos que desejam as grandes empresas, situações essas em que, muitas vezes, diversos direitos fundamentais são desrespeitados.

Inicialmente, esse debate ocupou grandes esforços e trabalhos de juristas alemães ainda no século passado, sendo, portanto, um tema genuinamente alemão, mas que ganhou força também nos tribunais e nos debates de juristas norte-americanos, através do desenvolvimento da doutrina da *state action*. No Brasil, deve-se o pioneirismo dos estudos sobre a eficácia horizontal dos direitos fundamentais principalmente a Daniel Sarmento e Wilson Steinmetz, por meio de teses de doutorado defendidas no ano de 2003 e que, posteriormente deram origem, respectivamente, às obras “Direitos Fundamentais e Relações Privadas” e “A Vinculação dos Particulares a Direitos Fundamentais”.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais ou, no alemão, *Drittwirkung der Grundrechte*, é temática hoje quase unânime nas Cartas Políticas ao redor do mundo, sendo raras as nações que não adotaram a tese, direta ou indiretamente, de que é necessária a proteção dos direitos fundamentais e a sua promoção também no âmbito de relações exclusivamente privadas.

A clara idéia de que atualmente a eficácia horizontal dos direitos fundamentais é matéria pacífica quanto à sua aplicação é bem explicada por Carlos Roberto Siqueira Castro ao afirmar que o vetor axiológico central da dignidade da pessoa humana em grande parte das Constituições modernas fundamenta à extensão da

eficácia dos direitos fundamentais às relações privadas, com clara vista de maior promoção e proteção.³³

No mesmo sentido, Perez-Luño afirma que a aplicação dos direitos fundamentais à esfera privada se dá, basicamente, por conta de dois motivos: a necessidade da manutenção de uma lógica e coerência do ordenamento jurídico, tendo em vista que caso não se aceite a eficácia desses direitos no âmbito privado, poder-se-ia estabelecer duas lógicas opostas dentro do mesmo ordenamento jurídico, uma aplicável às relações entre Estado e particulares e outra nas relações exclusivas destes últimos. Já o segundo motivo estaria relacionado às situações já mencionadas aqui de que grupos particulares atualmente possuem um maior poderio econômico e, por vezes, uma maior capacidade de subjugação de outros particulares, passando por cima de diversas garantias constitucionais, não sendo justo que a eles não se aplicassem algumas restrições decorrentes dos direitos fundamentais.³⁴

Importantes também as palavras de Ingo Sarlet ao explicar o porquê da necessidade de que se confira essa eficácia horizontal aos direitos fundamentais:

“Ponto de partida para o reconhecimento de uma eficácia dos direitos fundamentais na esfera das relações privadas é a constatação de que, ao contrário do Estado clássico e liberal de Direito, no qual os direitos fundamentais, na condição de direitos de defesa, tinham por escopo proteger o indivíduo de ingerências por parte dos poderes públicos na sua esfera pessoal e no qual, em virtude de uma preconizada separação entre Estado e sociedade, entre o público e o privado, os direitos fundamentais alcançavam sentido apenas nas relações entre os indivíduos e o Estado, no Estado Social de Direito não apenas o Estado ampliou suas atividades e funções, mas também a sociedade participa cada vez mais ativamente do exercício do poder, de tal sorte que a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da

³³ CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. *Dignidade da pessoa humana: o princípio dos princípios constitucionais*. In: SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flavio. (Org.). *Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 140.

³⁴ PEREZ-LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos humanos, Estado de derecho y constitución*. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2005. p. 320.

sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas”.³⁵

Assim, tendo em vista que a produção de efeitos dos direitos fundamentais já tem sua comprovada importância para a promoção da dignidade da pessoa humana, passa-se a uma discussão do que realmente traz divergências nesse tema: a maneira pela qual tais direitos devem ser aplicados às relações privadas.

A doutrina especializada costuma identificar três modelos de aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas, levando em consideração o seu grau de incidência: um modelo que nega a possibilidade da aplicação dos direitos fundamentais às relações particulares e dois outros que a aceitam, um de forma direta e o outro de forma indireta.³⁶

Conforme já observado aqui, a teoria da ineficácia horizontal dos direitos fundamentais é exceção nas Cartas Políticas modernas, possuindo pouquíssima aceitação no Brasil. Contudo, não pode deixar de ser citada, principalmente por sua importância nos Estados Unidos da América, país onde a jurisprudência e doutrina a adotam, tendo como fundamentos a própria concepção liberal de formação daquele Estado e de sua sociedade, aliada à autonomia privada e a uma interpretação literal do texto constitucional norte-americano, no qual a maioria das cláusulas que consagram direitos fundamentais somente refere-se a limitações aos poderes públicos.³⁷

Contudo, mesmo naquele país, existem situações excepcionais nas quais se aceitaria a eficácia dos direitos fundamentais às relações privadas, conforme explica a doutrina da *state action*.

³⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 346

³⁶ NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 391

³⁷ *Idem.* p. 392

A referida doutrina tem como base o pressuposto de que a violação dos direitos fundamentais só pode se dar por meio de uma ação estatal, contudo, dependendo do caso concreto, poder-se-ia equiparar certos atos privados a ações estatais, como ficou reconhecido no histórico precedente da Suprema Corte norte-americana que ficou conhecido como “*Company Town*”, em que trabalhadores que professavam a fé do Testemunho de Jeová encontravam-se impedidos pelo seu empregador de exercer sua religião nos limites físicos da empresa, território esse tão grande que abrangiam o local onde os trabalhadores moravam.

Vale observar que, conforme aduziu Virgílio Afonso da Silva, apesar de partir do pressuposto que os direitos fundamentais somente podem ser malferidos pelo Estado, essa teoria pretende justamente afastar a impossibilidade de aplicação desses direitos aos particulares, estabelecendo uma situação de verificação casuística da possibilidade ou não dessa aplicação.³⁸

A Teoria da eficácia horizontal indireta ou *Mittelbare Drittwirkung*, a primeira das teorias que admite a aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas, corresponde ao modelo dominante adotado pelo Tribunal Constitucional Federal alemão e pela doutrina daquele país.

Tomando por base o paradigmático julgamento do *Caso Lüth* como marco histórico fundamental para o desenvolvimento não só dessa teoria como da própria teoria geral da eficácia horizontal, a Teoria da eficácia horizontal indireta tem por ponto de partida a existência de um direito geral de liberdade que impediria a possibilidade de aplicação direta dos direitos fundamentais, tendo em vista a autonomia privada e liberdade dos contratantes privados em afastarem tais direitos.

Segundo essa teoria, caso não exista legislação obrigando os particulares a respeitarem determinados direitos fundamentais, o Judiciário não poderia obrigá-los a isso. Assim, de acordo com esse modelo, a Constituição somente obriga o Estado a

³⁸ SILVA, Virgílio Afonso da. *A Constitucionalização do direito: Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. São Paulo: Malheiros, 2005, p.75

observar os direitos fundamentais e não os particulares, pois esses direitos não ingressam no cenário privado como direitos subjetivos, sendo necessária lei para que os particulares também sejam vinculados a eles.

Observa-se que essa teoria confere papel fundamental à lei para que se possa discutir a incidência dos direitos fundamentais no âmbito privado, por isso a denominação de teoria da eficácia horizontal indireta, já que necessária uma intervenção legislativa para que se admitisse a submissão aos direitos fundamentais.

Virgílio Afonso da Silva ainda aponta aqui a existência de “pontos de infiltração” ou “portas de entrada” dos direitos fundamentais no direito privado por meio das cláusulas gerais, por exemplo, a boa fé, cláusulas essas que devem ser interpretadas a partir dos direitos fundamentais.³⁹

Já a Teoria da eficácia horizontal direta foi uma teoria desenvolvida principalmente por Hans Carl Nipperdey, em contraposição a teoria anterior defendida por Günter Dürig, que não ganhou força no seu país de origem, mas que, atualmente, é a concepção mais forte em países como Brasil, Itália e Portugal.

Diversamente da teoria da eficácia indireta, essa teoria entende que os direitos fundamentais podem ser aplicados diretamente às relações entre particulares independentemente de artimanhas interpretativas como a intermediação legislativa exigida naquela primeira teoria.

Assim, os direitos fundamentais deveriam ser aplicados de forma imediata às relações privadas, sem necessidade de mediação legislativa, contudo devendo observar regras de ponderação entre os direitos fundamentais e a autonomia da vontade privada⁴⁰, de modo a não afastar por completa essa pilastra do direito civil e também

³⁹ SILVA, Virgílio Afonso da. *Op. Cit.* p. 75

⁴⁰ SARMENTO, Daniel. “A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil”. *A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas*. Luís Roberto Barroso (org.). 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, pgs. 220 e 221

fundamento da dignidade da pessoa humana. Por isso, apesar de sua aplicabilidade imediata, os direitos fundamentais não teriam a mesma força que teriam numa relação entre Poder Público e indivíduo.⁴¹

No Brasil, aponta-se o Recurso Extraordinário 11.243/DF como uma das primeiras decisões a respeito da temática, quando o Supremo Tribunal Federal optou por essa teoria em um caso no qual a empresa aérea Air France estabelecia estatutos diferentes para empregados de origem francesa e para empregados de outras nacionalidades. Nesse caso, a autonomia da vontade da empresa francesa foi relativizada em razão da desigualdade fática que ela estabelecia.

Outro julgado importante da Corte Constitucional brasileira foi o do RE 158.215/RS no qual se discutia situação na qual alguns associados foram expulsos de determinada associação sem terem o direito ao contraditório e a ampla defesa. O STF veio a reconhecer esse direito fundamental, mesmo em relação a uma entidade privada, aplicando novamente a Teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais direta.

Apesar de ser adotada no Brasil, essa teoria não está imune a críticas, apontando a doutrina comumente três grandes problemas: 1) a desfiguração do direito privado; 2) aniquilação da autonomia privada; e 3) incompatibilidade com o princípio da separação dos poderes e outros princípios democráticos, além de ferir a segurança jurídica.⁴²

Por fim, aponta-se aqui uma quarta teoria denominada Teoria Integradora, principalmente por conta de um de seus grandes defensores que é Robert Alexy, filósofo do Direito alemão o qual possui obra que bastante influencia a doutrina constitucionalista pátria.

Conjugando as idéias das teorias da eficácia direta e indireta, os defensores da Teoria Integradora entendem que a irradiação dos direitos fundamentais deve ocorrer

⁴¹ NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 393

⁴² *Idem.*

por meio de lei. No entanto, caso esta não exista ou, ainda que exista, seja inconstitucional, os direitos fundamentais poderão ser aplicados diretamente.

Apesar de ser construção bastante interessante, não constitui modelo majoritário de aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas, conforme já visto aqui.

Após todo o exposto, verifica-se o claro entendimento doutrinário e jurisprudencial pátrio e estrangeiro a respeito da possibilidade de aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas, de modo a oferecer uma maior proteção ao ser humano no claro intuito da promoção do valor da dignidade da pessoa humana.

Desse modo, no próximo tópico, passa-se a cotejar alguns desses direitos fundamentais, princípios constitucionais, valores e fundamentos previstos na Constituição brasileira de 1988 com mecanismos jurídicos de proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando realizar uma ligação específica com a situação do assédio moral no ambiente laboral.

3.3 Assédio moral X Princípios, direitos, fundamentos e valores constitucionais

Nesse tópico, buscar-se-á a discussão a respeito de alguns princípios, direitos e valores que se encontram positivados na Constituição Federal de 1988 e que podem funcionar como vetores de proteção do trabalhador contra práticas abusivas em seu ambiente de trabalho.

A dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, os princípios da isonomia e da solidariedade e os direitos fundamentais ao trabalho e à saúde serão analisados, destacando sua ótica de proteção ao trabalhador com a finalidade de coibir práticas como o assédio moral laboral, tema deste trabalho.

3.3.1 Assédio moral X Princípios fundamentais

Neste sub-tópico, abordar-se-á a proibição da ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho em face dos princípios fundamentais ou, como denominados no texto constitucional, os fundamentos da República Federativa do Brasil. Serão abordados, mais especificamente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

3.3.1.1 Dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é comumente caracterizada como característica intrínseca à natureza de qualquer ser humano. Segundo ela, o ser humano seria titular de direitos pelo simples fato de sua condição humana, devendo ser respeitado pelo Poder Público e pelos outros particulares. Assim, a dignidade da pessoa humana seria característica inerente à totalidade da raça humana, sendo valor e distintivo próprio identificador.⁴³

Indo ao encontro desse entendimento, o mestre José Afonso da Silva entende que o conceito de dignidade da pessoa humana transcende as barreiras do direito, tendo em vista sua característica de ser intrínseca ao ser humano.

“A dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos a priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana”.⁴⁴

O tratamento dispensado à dignidade da pessoa humana sofreu uma verdadeira revolução com o Pós-Guerra, principalmente em decorrência das atrocidades que caracterizaram os regimes nazi-fascistas daquela época. O homem visto nesse momento histórico como ser sem dignidade, teve como consequência o desenvolvimento de um processo de sua “coisificação”, indo de encontro ao

⁴³ SARLET, Wolfgang Ingo. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 22.

⁴⁴ SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. *Revista de Direito Administrativo*, v. 212, p. 84-94, abr./jun. 1998.

pensamento kantiano de que o homem é um fim em si mesmo e nunca um instrumento, ferindo o princípio da isonomia e a dignidade dos indivíduos ao permitir inúmeras práticas humilhantes, violadoras do íntimo de determinados povos que foram perseguidos, além de uma conseqüência final trágica que foi a retirada da vida de milhões de inocentes.

Para a universalização dessa idéia da necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana, importante papel exerceu a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU de 1948, buscando o estabelecimento de verdadeiros padrões éticos a serem seguidos pelas legislações e, principalmente, pelas Cartas Políticas dos Estados desse momento em diante, elevando a dignidade da pessoa humana ao centro axiológico de diversos textos constitucionais que surgiram após a referida declaração.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos trouxe especificamente em seu art. 3º a idéia de dignidade da pessoa humana que passaria a influenciar os diversos textos constitucionais surgidos adiante.

Art. 3º - 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.

No ordenamento jurídico pátrio, a dignidade da pessoa humana vem reconhecida como verdadeiro fundamento da República Federativa Brasileira, ou princípio fundamental constitucional, nos termos do art. 1º, III da Constituição brasileira de 1988, *in verbis*

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Desse modo, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro não confere a dignidade da pessoa humana aos brasileiros, até porque já inerente à condição humana, mas define como elemento essencial e valorativo da República.

A doutrina pátria, desse modo, com base em toda a relevância que ganhou esse tema com o fim dos regimes totalitários experimentados na 2ª Guerra e na, à época, recém finda Ditadura Militar, confere à dignidade da pessoa humana a primazia de núcleo axiológico e valor constitucional supremo da Constituição de 1988, devendo todo o ordenamento jurídico pátrio ser construído e interpretado com a finalidade de promoção e proteção desse valor.

O estabelecimento dos direitos fundamentais é somente um dos mecanismos que o constituinte originário elegeu para garantir uma real efetivação da dignidade da pessoa humana. Importante também observar que a sua presença na Constituição modifica sua natureza de valor estritamente moral para um valor que também é jurídico, possuindo caráter normativo e todas as consequências daí inerentes, inclusive a imperatividade.

Assim, ultrapassada toda essa situação da dignidade da pessoa humana, colaciona-se excelente conceituação jurídica desse valor constitucional desenvolvida por Ingo Sarlet:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁴⁵

Dessa rica e didática conceituação, pode-se concluir que a dignidade da pessoa humana constitui um agrupamento de direitos e deveres com a finalidade última de conferir um mínimo existencial digno para que todo e qualquer indivíduo viva com qualidade.

Nesse sentido, o raciocínio desenvolvido até esse momento permite que se faça uma ligação com a situação do assédio moral no ambiente de trabalho.

⁴⁵ SARLET, Wolfgang Ingo. *Op. Cit.* p. 62

É indiscutível que o *bullying* no local de trabalho é situação atentatória à dignidade da pessoa humana. Ao massacrar-se um indivíduo psicologicamente por conta do exercício de suas funções laborais, tirando sua paz interior e causando enfermidades físicas e psíquicas, o agressor ataca a qualidade de vida que a dignidade da pessoa humana exige que o direito confira e proteja, atingindo, dessa forma, clara previsão constitucional.

Ao se permitir que o assediador persiga o trabalhador com o intuito de excluí-lo de um ambiente por meio de atitudes abusivas e ilícitas, ocorre claro desrespeito à norma constitucional que estabelece a dignidade da pessoa humana como valor maior do texto constitucional, exigindo a reprimenda do Judiciário de forma a minorar os efeitos danosos desse ataque e visando o restabelecimento de uma condição digna ao trabalhador ofendido.

Ao Estado são conferidos não só os deveres de respeito à dignidade da pessoa humana, mas também os deveres de promoção e, principalmente nesse caso, de proteção a esse valor constitucional.

Assim, quando o trabalhador é utilizado como meio para que se atinja determinado fim por parte de seu agressor, normalmente a exclusão daquele empregado do ambiente laboral podendo vir combinada com alguma outra, consubstancia-se a violação à dignidade da pessoa humana na medida em que se desvirtua o ser humano como fim em si mesmo, aplicando-lhe a fórmula do objeto, dispensando tratamento correspondente ao desprezo pela condição humana do trabalhador assediado.

Dessa maneira, observa-se que a necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana exige do direito e do Poder Judiciário medidas concretas no combate ao *bullying* no ambiente laboral, combatendo-se essa malévola prática de terror psicológico que afeta muitos dos trabalhadores brasileiros atualmente.

3.3.1.2 Valor Social do Trabalho

Previsto também no artigo primeiro do texto constitucional de 1988 só que em seu inciso IV, o valor social do trabalho também é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Ligado à idéia de que o trabalho é meio de dignificação da vida humana, contribuindo para o progresso social permitindo o sentimento pessoal do trabalhador de se sentir útil e respeitado, a falta de emprego e as más condições de trabalho contribuem para a violação dessa dignidade do trabalhador.⁴⁶

O valor social do trabalho apresenta correspondências lógicas com o direito fundamental social do trabalho (será melhor trabalhado em seguida), ensejando sempre a sua efetividade máxima. Contudo, existem diversas situações no ambiente laboral que podem ferir esse valor, ensejando atuação do direito para protegê-lo.

O assédio moral no ambiente de trabalho é responsável por claro desrespeito ao fundamento do valor social do trabalho, na medida que possui o claro objetivo de ferir o sentimento pessoal que o trabalhado tem sobre si mesmo, culminando com a sua exclusão daquele grupo, forçando-o a um pedido de demissão.

O trabalhador se sente inútil, fracassado, desrespeitado por todos, ocorrendo normalmente situações em que o assédio causa graves enfermidades psicológicas e físicas no trabalhador assediado, podendo, em casos extremos, chegar a situações de suicídio.

Assim, o valor social do trabalho impõe ao Estado o desenvolvimento de políticas públicas concretas que sejam capazes de atingir esse fim, sendo o assédio moral no ambiente de trabalho um dos fatores a serem coibidos pelo direito para um amplo e efetivo desenvolvimento desse princípio fundamental.

3.3.2 Assédio moral x Princípios constitucionais

⁴⁶ NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 374

Neste sub-tópico, abordar-se-á a proibição da ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho em face de princípios constitucionais. Serão abordados, mais especificamente, os princípios constitucionais da isonomia e da solidariedade.

3.3.2.1 Princípio da solidariedade

O princípio constitucional da solidariedade encontra-se previsto dentro do artigo pertinente aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

Como se observa do dispositivo constitucional acima citado, a construção de uma sociedade solidária no Brasil é um dos objetivos a serem alcançados por todos. Assim, a busca de auxílio e cooperação para com os sujeitos hipossuficientes, na intenção de redução das desigualdades presentes na sociedade brasileira é tarefa não só do Estado como também dos particulares.

Nesse sentido, a promoção do bem geral deverá ser guiada afastando toda e qualquer forma de preconceito ou discriminação que possa impedir a cooperação entre os diversos setores da sociedade, e é nesse ponto que o assédio moral no ambiente de trabalho fere esse princípio constitucional.

O *bullying* no ambiente laboral, normalmente está relacionado a algum preconceito, seja ele de que natureza for, do assediador para com o trabalhador assediado. Uma visão discriminatória propulsiona a prática de atividades de perseguição para com o assediado, impedindo a concretização do que pregoa o princípio da solidariedade e, em consequência, da própria dignidade da pessoa humana.

Assim, permite-se a conclusão da necessidade de atuação concreta do direito para salvaguardar verdadeira eficácia ao princípio constitucional da solidariedade frente aos abusos malévolos cometidos por quem pratica assédio moral, no intuito de se atingir

o objetivo fundamental da construção de uma sociedade solidária e pluralista, superando conflitos de todas as ordens por meio de uma verdadeira integração social.

3.3.2.2 Princípio da isonomia

Previsto no *caput* do artigo quinto da Constituição de 1988, o princípio da isonomia é um dos grandes pilares responsáveis pelo desenvolvimento da personalidade dos indivíduos, impedindo a prática de discriminações e diferenciações sem critérios lógicos, identificando as arbitrariedades e lutando contra privilégios injustificáveis no plano jurídico.

Apesar da previsão constitucional de que “*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...*”, é pacífico o entendimento por parte da doutrina pátria que essa igualdade não importa homogeneidade, podendo se considerar determinadas discriminações como compatíveis com o princípio da isonomia.⁴⁷

Desse modo, permite-se sim o estabelecimento legal e constitucional de diferenciações ou estabelecimento de privilégios – fato esse incontestado no texto constitucional – devendo, contudo, tais discriminações serem feitas com base em situações incontestes de desigualdades fáticas, devendo se estabelecer um liame lógico entre a diferença de tratamento e a desigualdade existente entre os indivíduos. Importante ainda que tal diferenciação seja assentada com o fim de atender os interesses constitucionais estabelecidos, ou seja, promover um fim constitucionalmente consagrado.⁴⁸

Nesse sentido, surgem as concepções de igualdade formal e material.

A primeira, ligada a concepção aristotélica de igualdade, corresponde à velha máxima de que se deve “*tratar igualmente os iguais e desigualmente os*

⁴⁷ NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 435

⁴⁸ *Idem*

desiguais, na proporção de suas desigualdades”, explana a dimensão formal desse princípio.

Já a igualdade material apresenta uma concepção substancial do princípio da isonomia, principalmente através das políticas públicas denominadas ações afirmativas, nas quais se busca a igualização dos desiguais, discriminando-os de tal forma em que se busque o estabelecimento de uma igualdade de fato.

Nessa toada, os direitos sociais, entre os quais se incluem o direito social fundamental do trabalho que em breve será abordado, possuem papel fundamental e transformador da realidade social dos brasileiros. Através de uma atuação positiva do Estado, e não mais meramente negativa como se pregava pelo liberalismo, é possível que se reduzam as desigualdades sociais, sendo esse, inclusive, objetivo fundamental da República, conforme já anteriormente abordado.

Deixando de lado a discussão entre o princípio da isonomia e o direito à diferença, brilhantemente abordado por Boaventura de Souza Santos, passemos a uma discussão mais específica em relação à questão do assédio moral no ambiente de trabalho.

Abordando a questão da aplicação do princípio da isonomia entre particulares, o professor Marcelo Novelino explica brilhantemente a força das implicações desse princípio às relações entre particulares:

“A eficácia horizontal dos direitos fundamentais impõe aos particulares o dever de observância do princípio da igualdade, sendo-lhes vedado praticar conduta de cunho discriminatório ou preconceituoso”⁴⁹

Desse modo, as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, como configuradoras, dentre outras coisas, de verdadeiras práticas discriminatórias do trabalhador, devem receber a reprimenda estatal e do Judiciário. A perseguição do trabalhador por parte do assediante é fator discriminatório, atentatório do princípio da isonomia.

⁴⁹ NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 441

Apesar da possibilidade de estabelecimento de discriminações legais, não podem ser estabelecidas de forma injusta e sem razoabilidade, como fazem os assediadores, buscando, simplesmente, atentar contra companheiro de trabalho com a injusta finalidade de excluí-lo de seu emprego.

3.3.3 Assédio moral x Direitos Fundamentais

Após o cotejo entre assédio moral e princípios constitucionais, neste subtópico, abordar-se-á a proibição da ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho em face dos direitos fundamentais, mais especificamente os direitos fundamentais sociais. Serão abordados os direitos sociais fundamentais ao trabalho e à saúde.

3.3.3.1 Direito fundamental à saúde

O direito constitucional à saúde está previsto no Capítulo II do Título I, artigo 6º, que trata dos Direitos Sociais e no Título VIII (DA ORDEM SOCIAL), Capítulo II (DA SEGURIDADE SOCIAL), Seção II (DA SAÚDE). E nesse tocante, o artigo 196 da Carta Magna é claríssimo quando determina que o direito à saúde será garantido mediante políticas sociais e econômicas, que visem à redução de riscos de doenças e outros agravos ao acesso igualitário às ações e serviços promovidos pelo Estado.

A simples leitura da norma constitucional permite concluir que a tarefa do Estado é cuidar das políticas públicas de saúde que tenham por objetivo reduzir e prevenir doenças e abrir a toda a sociedade caminhos igualitários a serviços na área de saúde.

O direito à saúde é direito fundamental constitucional e, como tal, também produz seus efeitos no âmbito privado. Não só o Estado é obrigado através de políticas públicas a buscar fornecê-lo à totalidade dos indivíduos, mas aos particulares também se exige que não atuem de forma a prejudicar a saúde de seus semelhantes.

Assim, exige-se uma conduta negativa por parte dos indivíduos particulares, devendo haver abstenção em relação ao cometimento de quaisquer práticas que venham trazer malefícios à saúde de outros particulares.

É situação clara e já identificada aqui que o assédio moral no ambiente de trabalho é ligado a diversas enfermidades que passam a sofrer os trabalhadores depois que passam a ser perseguidos em seu ambiente de trabalho e em função de suas atividades laborais.

As enfermidades apresentam efeitos tanto psicológicos, como baixa auto-estima, depressão, sintomas de paranóia, sentimentos de inutilidade, idéias e tentativas de suicídio, até problemas que podem ser sentidos fisicamente, como dores de cabeça, distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, insônia, palpitações e tremores, falta de ar, entre outros, resultando na clara conclusão de que o assédio moral no ambiente de trabalho viola o direito fundamental à saúde.

O assediante, desse modo, deve abster-se de quaisquer atos atentatórios à saúde do trabalhador, sob pena de malferimento ao referido direito fundamental.

3.3.3.2 Direito fundamental ao trabalho

Também previsto no *caput* do art. 6º da Constituição Federal de 1988, além de abranger os arts. 8, 9, 10 e 11 do texto maior, o direito ao trabalho é considerado direito fundamental de cunho social.

O direito fundamental ao trabalho possui lógica relação com a proteção do trabalhador em todos os âmbitos possíveis, conferindo abrigo à integridade moral, física e psicológica do trabalhador, tendo em vista as relações laborais às quais se submeterem.

O art. 7º apresenta rol meramente exemplificativo de alguns direitos sociais individuais do trabalhador, em seus mais de trinta incisos, lembrando que tal rol não impede a existência de outros direitos fundamentais relacionados especificamente ao

trabalhador. Todos esses direitos visando a consecução do valor maior constitucional, qual seja, buscam efetivar de verdade o que se pregoa através da dignidade da pessoa humana, oferecendo ao trabalhador condições mínimas de uma existência digna e honrada.

O valor social do trabalho, fundamento da república assim como a dignidade da pessoa humana, também apresenta íntima relação com esse direito fundamental, conforme já afirmado nesse capítulo. A empregabilidade e boas condições para se exercer um ofício, são fundamentais para que o trabalhador possa desenvolver sua personalidade de forma sadia e satisfatória.

Importante lembrar que a Constituição Federal concede tais direitos tanto a trabalhadores urbanos, como trabalhadores rurais, fazendo concessão também aos trabalhadores avulsos, nos termos do inciso XXXIV do art.7º do texto constitucional.

Segundo José Afonso da Silva,⁵⁰ os direitos previstos nesse artigo dividem-se em sete categorias diversas, sendo que três delas importam diretamente à temática do assédio ambiental no local de trabalho.

Dentre as sete categorias de direitos individuais do trabalhador, destacamos duas delas que possuem correspondência direta com o assédio moral no ambiente de trabalho.

A primeira delas é a categoria de direitos sobre as condições de trabalho, da qual fazem parte os incisos I, II, III e XXI do art.7º. Conforme aponta o autor, as condições dignas de trabalho são objetivos dos trabalhadores, servindo como vetor para a melhoria de sua condição social.⁵¹

⁵⁰ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 30ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 289-295

⁵¹ *Idem*, p. 292

Já a segunda categoria é aquela denominada por José Afonso da Silva como os direitos de proteção dos trabalhadores, abarcando os dispositivos previstos nos incisos XXVII, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII e XXXIV do mesmo art. 7º. Tais direitos estão intimamente relacionados com o objetivo de coibir quaisquer tipo de discriminações injustas no ambiente laboral, promovendo o princípio da isonomia no ambiente laboral.⁵²

Juntamente a todos esses direitos, deve-se levar em conta também os direitos coletivos do trabalhador, principalmente aqueles relacionados à sindicalização e associações por meio das quais o trabalhador pode buscar diminuir sua posição de hipossuficiente em relação ao empregador e, utilizando-se dos acordos coletivos e convenções coletivas, buscar condições de trabalho que melhor possam desenvolver sua personalidade e por condições que possam garantir sua dignidade.

Assim, percebe-se que o direito fundamental ao trabalho é vetor de transformação social na busca de iguais condições a todos os indivíduos, buscando igualá-los em oportunidades para que possam se desenvolver. Não se pode permitir que práticas como o assédio moral venham retirar a dignidade do trabalhador, impedindo sua busca pela real condição de indivíduo pleno.

3.4. Direito Fundamental à Integridade do Ambiente de Trabalho

A categoria dos direitos fundamentais que vem sendo abordada em algumas páginas do presente capítulo encontra-se prevista no Título II da Constituição Federal de 1988.

Também já foi discorrido aqui a respeito do posicionamento topográfico dos direitos sociais e, mais especificamente, daqueles relacionados diretamente ao trabalhador e sua proteção. Dos artigos sétimo ao onze, encontram-se, basicamente, as previsões constitucionais protetivas do empregado no Brasil.

⁵² NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 540

Nesse sentido, nesse tópico propõe-se o estabelecimento de uma discussão a respeito da possibilidade do ordenamento jurídico passar a albergar, positivamente, um novo direito fundamental relacionado às condições de trabalho, o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho.

Ao observar-se atentamente os dispositivos acima citados, não se encontra previsão expressa do texto maior relacionada especificamente a uma proteção das condições laborais, se não por meio indireto. Assim, poderia aparecer quem opinasse pela impossibilidade da consagração de tal direito, tendo em vista sua não previsão no texto constitucional.

Contudo, tal conclusão deve ser considerada apressada e descuidada, tendo em vista que o próprio texto constitucional permite uma abertura de possibilidades maior do que simplesmente o que está positivada no texto. Essa possibilidade está baseada no que aduz o parágrafo segundo do artigo quinto, pois, no capítulo referente aos direitos e garantias individuais que está inserto no Título referente aos direitos fundamentais, afirma-se claramente que os direitos ali previstos, não excluem outros decorrentes do regime e princípios por ela adotados, nem dos tratados internacionais firmados pelo Brasil e que versem sobre tais direitos.

Desse modo, a premissa antes tida como verdadeira de que somente os direitos fundamentais previstos no Título a eles destacado, já não pode mais ser aceita, também não se podendo raciocinar que tais direitos fundamentais necessitam obrigatoriamente encontrar-se previstos no texto constitucional, pois o parágrafo segundo do citado artigo amplia em muito a abrangência das disposições legais do ordenamento jurídico pátrio que podem prever tal categoria de direitos.

Vale observar, porém, que não é somente esse parágrafo que é norma permissiva do texto constitucional para que se discuta a viabilidade da existência de um direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho.

Isso porque no artigo sétimo, aquele referente aos direitos fundamentais individuais do trabalhador, também existe norma que abre a possibilidade da existência

de outros direitos que não os ali previstos. É o que se depreende da parte final do caput do citado artigo, ao admitir a possibilidade de outros direitos fundamentais individuais protetivos do trabalhador ao fazer a ressalva “*além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”.

Assim, permite-se claramente a possibilidade da existência de outros direitos fundamentais para melhorar a condição social do trabalhador, seja garantindo melhores condições no ambiente laboral ou por meio de outras concessões ao obreiro, tendo em vista o rol previsto no art. 7º ser meramente exemplificativo.

Nesse sentido, é o posicionamento do grande mestre Arnaldo Süssekind⁵³ e de constitucionalistas como Alexandre de Moraes⁵⁴ e Marcelo Novelino, valendo destacar trecho deste autor:

“O extenso rol expressamente contemplado no dispositivo é claramente exemplificativo, como se depreende da expressão ‘além de outros que visem à melhoria de sua condição social’. Não exclui, portanto, outros direitos fundamentais consagrados no próprio texto constitucional e nas leis trabalhistas, nem impede a ampliação deste leque de direitos por meio de emenda à Constituição”.⁵⁵

Assim, ultrapassada a primeira barreira para a aceitação da possibilidade de consagração de um direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho, qual seja a não exigência de sua positivação no presente, passa-se a uma situação na qual se pretende vincular tal direito fundamental ao direito do obreiro de ter reduzidos os riscos de seu trabalho (art. 7º, XXII), o que se permite fazer, por exemplo, por meio da redução de fatores que causem danos à integridade física e emocional do trabalhador.

⁵³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3ª Ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 95

⁵⁴ MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 4ª Ed., São Paulo: Atlas, 2004, p. 473

⁵⁵ NOVELINO, Marcelo. *Op. Cit.* p. 537

Como já abordado no presente capítulo, os direitos fundamentais não são construídos simultaneamente, possuindo origem em épocas diferentes da história humana e surgindo de acordo com as circunstâncias da época em que foram criados, com o fim de melhor proteger o indivíduo contra abusos estatais ou da própria sociedade na qual está inserto.

Em relação ao direito à integridade do ambiente de trabalho, não poderia ser diferente, tendo tido sua construção aperfeiçoada com o passar dos anos, tanto no plano internacional como no plano interno, apresentando diversas facetas quando observados os vários estágios pelos quais passaram as históricas conquistas da classe operária em relação às condições de trabalho às quais era submetida.

É inegável que a Revolução Industrial iniciada no século XVIII na Inglaterra, que se expandiu para o continente europeu e, posteriormente, para o resto do mundo a partir do século seguinte, produziu severas mudanças em quase todas as áreas mais importantes para a sociedade da época, sobretudo na economia, nos modos de produção e, por conseguinte, na própria relação de trabalho.

Antes, o trabalho individual e manual como regra, depois, as grandes fábricas e centenas de trabalhadores atuando em conjunto com máquinas. O liberalismo econômico, o desenvolvimento do capitalismo, a invenção do motor a vapor e o início da produção em massa são características marcantes dessa época, na qual o trabalhador sofreu com mudanças profundas em relação às suas condições de trabalho.

Desse modo, os trabalhos antes estritamente individuais e manuais foram sendo substituídos por trabalhos nos quais se exigia uma quantidade de produção cada vez maior, fornecendo bens para suprir uma demanda e uma população crescentes, resultados que eram facilitados pelo enorme progresso científico obtido na época, mas que custaram muitos esforços também da nova classe operária que surgia naquele momento.

Nesse contexto, é natural que a realocação do sujeito detentor dos meios de produção, que antes pertenciam aos próprios trabalhadores individuais manufaturadores

e que, agora, passavam às mãos dos industriais contra os quais era extremamente difícil de competir, importou no estabelecimento de condições de trabalho piores em relação ao que se tinha na época.

Essas consequências naturais de fato se apresentaram na realidade fática da Revolução Industrial. A perda de autonomia dos manufatureiros, aliada a uma enorme quantidade de mão-de-obra disponível para realização das novas tarefas que surgiam, permitiu que os donos das fábricas fossem estabelecendo cada vez mais seu poderio frente aos trabalhadores, imputando condições hoje consideradas desumanas àqueles trabalhadores. Falta de higiene no local de trabalho proporcionando diversas doenças, intervalos escassos de descanso para o trabalhador esgotando suas condições físicas e mentais, falta de equipamentos de segurança que pudessem proteger a integridade física do trabalhador resultavam em diversos acidentes no exercício das funções e salários ínfimos que não permitiam o estabelecimento pleno de uma dignidade daqueles trabalhadores, eram resultados concretos da nova realidade das relações de trabalho.

Obviamente que a situação de penúria sob a qual eram submetidos os empregados não poderia perdurar por tanto tempo, eclodindo movimentos operários, como o Cartismo e o Ludismo, que lutavam por melhores condições de trabalho e que foram responsáveis por grandes avanços na situação do operário.

Um movimento organizado e combativo formado pelos operários, aliada à evolução da idealização de direitos sociais de igualdade, permitiu que o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho pudesse começar a ser concretizado, permitindo, por exemplo, o estabelecimento de jornadas de trabalho menores e a exigência de pesquisa e promoção de equipamentos de proteção do trabalhador, resultando, assim, em melhores condições para o trabalhador.

Assim, tal espécie de direitos sociais buscava, principalmente, permitir que o trabalhador tivesse acesso a meios que diminuíssem os riscos à sua saúde, possibilitando uma melhor qualidade de vida para a classe, indo de encontro ao poderio que lhes era imposto pelos patrões.

Durante os vários anos que se seguiram, as transformações nas relações laborais, os novos modos de produção exigiram que tal direito estivesse sempre em constante mutação, buscando sempre adequar-se à realidade e atualidade das relações laborais, de modo a proteger o trabalhador das novas modalidades de condições que pudessem ameaçar sua higidez física.

Nesse momento, poderia surgir o questionamento da real importância e contribuição desse direito fundamental em relação ao combate do assédio moral, tendo em vista que a ameaça do *bullying* laboral possui como característica essencial a finalidade de atingir a saúde psicológica do trabalhador, sendo a questão da saúde física um ponto meramente incidente. Para explicar essa relação, desenvolve-se a idéia do segundo prisma do direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho.

A expansão dos resultados da Revolução Industrial ao redor do mundo foram percebidos mesmo nos locais mais distantes daquela Inglaterra onde teve início. Esse processo expansionista, aliado a um desenvolvimento de importantes meios de comunicação como os postos pela Informática, potencializaram os efeitos da revolução industrial, provocando um novo fenômeno denominado globalização.

A facilidade na troca de informações, experiências e capitais, aliada à possibilidade de deslocamento de um local para outro em tempos cada vez menores, permitiram o desenvolvimento de um número cada vez maior de empresas que ultrapassam os limites fronteiriços de seu país de origem, firmando raízes em diversas outras nações, constituindo uma verdadeira comunidade global.

Em meio a tal realidade fática, as relações empregatícias também sofrem efeitos do processo de globalização, surgindo, desse modo, novas formas de violação de direitos do trabalhador.

Nessa toada, o que se apresenta é uma situação de hipercompetitividade dentro do mercado de trabalho, o qual exige cada vez mais do trabalhador. A pressão por uma boa formação educacional, capacidade de atuação, qualidades acadêmicas ou especializações em áreas específicas, são fatores que passam a ser exigidos do indivíduo

desde a mais tenra idade, o que implica numa constante exigência de busca pela perfeição do ser humano.

Obviamente, todos esses fatores os quais o indivíduo que vive em nossos dias precisa conviver possuem suas implicações quando se trata da relação de trabalho que se apresenta hoje em dia.

Tendo em vista essa nova realidade, a antiga prioridade com a preocupação com a higidez física do trabalhador, passa a ceder espaço para se buscar medidas que visem à proteção da higidez mental do obreiro.

A referida hiper competitividade apontada, impõe novas barreiras a serem ultrapassadas tanto por empregadores como por empregados. Os primeiros, com o intuito de criarem melhores condições de competitividade com suas concorrentes, transferem parte dessa pressão para seus empregados, com o fim último de alcançar o tão almejado binômio “menor tempo – maior produção”.

A busca pela minoração dos elementos que poderiam trazer risco à segurança da boa saúde física do empregado vai sendo substituída pela procura por uma efetiva proteção da auto-estima e da saúde psicológica do obreiro.

Aqui, o assédio moral no ambiente de trabalho, como verdadeiro inimigo da paz interior e das condições psicológicas do empregado, precisa ser combatido com vigor, de modo a minorar seus efeitos malévolos, devendo o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho produzir seus efeitos também nessa nova dimensão e não somente na proteção física do empregado.

Assim, o aprofundamento do estudo do fenômeno do assédio moral, identificando-se suas maiores causas e definindo estratégias eficientes para seu combate, é essencial para a concretização do já citado inciso XXII do artigo sétimo da Carta Magna brasileira e, mais especificamente, do direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho, que, apesar de não se encontrar positivado em nosso ordenamento jurídico expressamente, é decorrência lógica de sua interpretação sistemática e dos

diversos documentos internacionais assinados pelo Brasil no sentido da proteção do trabalhador na esfera das condições do ambiente laboral.

É nesse sentido que se apresenta o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho como direito importantíssimo para o trabalhador, no sentido de que sua efetiva prestação material significa a concretização da proteção à integridade psíquica do obreiro, saúde mental essa que é tão visada por empregadores e empregados que atuam deslealmente no intuito de excluir o empregado do ambiente de trabalho.

4 ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE

Este capítulo final busca abordar temáticas referentes à legislação sobre assédio moral já existente, que será abordada sob um prisma mais geral, além do que a jurisprudência pátria vem entendendo e construindo sobre o assunto, voltando-se, nesse ponto, às questões mais atinentes à responsabilidade civil originada desse assédio. Inicialmente, será apontada a mais influente e importante legislação estrangeira sobre assédio moral. Logo após, abordar-se-á o que o legislador brasileiro vem desenvolvendo sobre o tema, com uma breve discussão a respeito das leis e projetos de lei mais importantes sobre o assunto no Brasil. Após, a responsabilidade civil será abordada em seus pontos elementares, apontando-se suas mais importantes espécies e os requisitos para sua configuração. Logo em seguida, o trabalho desenvolverá um estudo sobre a produção jurisprudencial brasileira, buscando um maior enfoque nas decisões que tratem da questão da responsabilidade civil, destacando as linhas ainda iniciais traçadas pelos magistrados sobre sua caracterização e quantificação em valores monetários. Por fim, serão apontados e sugeridos critérios que podem ter grande valia nesse trabalho do juiz de quantificação do dano provocado pelo assediador.

4.1 Legislação estrangeira sobre assédio moral

As leis são um fundamental instrumento para regulamentação dos mais variados assuntos importantes à vida em sociedade. Além da função de regulamentação, outra importante função é a de conferir proteção e segurança jurídica às relações sociais, promovendo um desenvolvimento das mesmas, tendo em vista o grau de certeza que elas conferem, sendo pilar para o desenvolvimento de um Estado Democrático de Direito.

Ao redor do mundo, observamos que diversos países já começaram a regulamentar essa prática danosa do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando expurgar tais condutas do ambiente laboral.

Os registros históricos apontam, como não poderia ser diferente, a Suécia como o primeiro país a legislar especificamente sobre o *bullying* no ambiente de trabalho⁵⁶, país esse onde o médico Heinz Leymann, pioneiro na abordagem científica do assunto, desenvolveu e publicou suas pesquisas iniciais. Apesar disso, já existiam legislações protetivas ao ambiente de trabalho⁵⁷ nos países escandinavos desde 1977, condenando condições e práticas que pudessem resultar em danos mentais ao trabalhador.

Em setembro de 1993, o país escandinavo publicou a Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, diploma legal que entrou em vigor somente em março de 1994 e que possui caráter essencialmente preventivo.⁵⁸

A Ordenação trazia um conceito de assédio moral bastante semelhante ao dado por Heinz Leymann, apontando que o assédio como a repetição de ações ofensivas, praticadas contra um ou mais empregados, com o objetivo de excluí-lo do trabalho.⁵⁹

Posteriormente, diversos outros países do continente europeu também passaram a legislar sobre o *bullying* no ambiente de trabalho.

⁵⁶ CALLEJO, José Maria Garcia. *Protección jurídica contra El acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. Madrid: Gráficas de Diego, 2003

⁵⁷ GARBIN, Andréia De Conto. *Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho*. 2009. p. 52. Dissertação Mestrado em Saúde Pública – USP, São Paulo, 2009

⁵⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Ano 2007, v. 11, n. 13, p. 447

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. Síntese trabalhista. Ano 2004, v. 16, n. 184, mês OUT, p. 145

Ainda nos países escandinavos, a Noruega apresenta regulamentação sobre o *bullying* no ambiente de trabalho em seu Código Trabalhista, vedando a submissão dos trabalhadores a quaisquer espécies de assédio ou outras condutas inconvenientes.

Um passo importante para a proliferação dos debates e da produção legislativa no velho continente foi a Resolução A5-0283/2001 do Parlamento da União Européia, publicada em 2001, que levou em consideração o resultado de pesquisa na qual se constatou o alto nível de empregados que afirmaram ter sido vítimas de assédio no ambiente de trabalho recentemente. Seu item 10 teve importante função na fomentação do trabalho legislativo nos países europeus sobre o tema:

“10. Pede aos Estados membros que, com vistas a lutar contra o assédio moral e assédio sexual no lugar de trabalho, revisem a legislação existente e a complementem, assim como examinem a definição de assédio moral e elaborem uma definição uniforme.”⁶⁰

Já na França, tem-se uma das legislações mais avançadas em todo o mundo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. No passo das recomendações do Parlamento europeu, em 17 de janeiro de 2002 os franceses publicam a denominada Lei de Modernização Social, posteriormente alterada por nova lei em 2003, que conceituou e definiu o assédio moral nas relações de trabalho, estabelecendo medidas protetivas ao trabalhador que viesse a sofrer ou presenciar tais práticas de violência moral. Inclusive, por meio do art.122-49, passou-se a considerar nula a rescisão contratual por conta de assédio moral.⁶¹

A Lei de Modernização Social também foi responsável por alterações no Código Penal francês, modificando o art. 222-33-2 e estabelecendo pena de um ano de reclusão além de uma multa de 15 mil euros para o assediador.

⁶⁰ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Revista do TST, Brasília, vol. 73, núm. 2, abr/jun 2007, p. 29

⁶¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Ano 2007, v. 11, n. 13, p. 446

No campo processual, essa lei também produziu importante alteração ao estabelecer a inversão do ônus da prova em situações de assédio moral, bastando que o empregado traga elementos fáticos suficientes para que se possa supor a ocorrência do assédio moral, cabendo o empregador demonstrar que tais condutas não seriam, de fato, tal espécie de violência psicológica.⁶²

No Reino Unido, apesar de não haver ainda legislação específica sobre o assédio moral no trabalho, o *Harassment Act*, de 1997, protege o trabalhador contra quaisquer condutas no ambiente de trabalho que tenha a natureza de assédio.

A Bélgica, em junho de 2000, também publicou lei buscando coibir a prática do assédio nas relações de trabalho, seja ele moral ou sexual. São estabelecidos diversos procedimentos para prevenção e solução dos casos de *bullying* no ambiente de trabalho, inclusive com a exigência de que as empresas contem com conselheiros para a resolução de conflitos ainda internamente.⁶³

Já na Espanha, na Itália e em Portugal, observa-se que já existem legislações que protegem o trabalhador contra condutas genéricas de violência que possam causar danos à integridade física e psíquica do empregado, contudo, infelizmente ainda não há legislação específica em vigor nesses países, mas tão somente alguns projetos de lei em discussão.

O Código trabalhista português, em especial, passou por reforma recente e já prevê, em seu art. 24, a figura do assédio nas relações de trabalho, conceituando e tutelando o empregado que sofre tal tipo de violência.

A doutrina ainda aponta Brasil, Argentina, Dinamarca, Austrália, Alemanha, Uruguai, Chile, Suíça, Irlanda, Finlândia entre outros como países que possuem, pelo

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. Síntese trabalhista. Ano 2004, v. 16, n. 184, mês OUT, p. 145

⁶³ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.* p.146

menos, discussões de projetos de lei federal que tratam especificamente sobre o assédio moral nas relações de trabalho.⁶⁴

4.2 Legislação brasileira sobre assédio moral

Infelizmente, o Brasil ainda não conta com legislação federal específica sobre o assédio moral nas relações de trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas também não possui nenhum dispositivo regulamentando ou punindo a prática do *bullying* no ambiente laboral, assim como o Código Penal brasileiro.

Por outro lado, existem tramitando no Congresso Nacional, diversos projetos de lei que discutem tal temática, fora as várias legislações municipais e algumas estaduais, que abordam, principalmente, o assédio moral no âmbito dos órgãos e repartições da Administração Pública.

Historicamente, aponta-se o Município de Iracemápolis, no interior do Estado de São Paulo, como quem primeiro regulamentou a questão do assédio moral no ambiente de trabalho, por meio da Lei Municipal nº. 1.163/2000, de 24 de abril de 2000, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001.

Posteriormente à iniciativa do município paulista, diversas leis passaram a ser publicadas país a fora, em municípios como São Paulo, Osasco, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São Caetano, Americana, Guarulhos, Campinas e Suzano, também no estado de São Paulo, Bagé, Gravataí e Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, Curitiba, Londrina, Cascavel e Pinhais, no Paraná, Natal, no Rio Grande do Norte, Salvador, na Bahia, entre diversos outros municípios.

⁶⁴ GARBIN, Andréia De Conto. *Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho*. 2009. p. 53. Dissertação Mestrado em Saúde Pública – USP, São Paulo, 2009

No âmbito estadual, o município do Rio de Janeiro detém esse pioneirismo, por meio da Lei Estadual nº 3.921/2002, 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 interesse público.

Posteriormente à legislação carioca, estados como São Paulo, Rio Grande do Sul, Mato Grosso e Minas Gerais, com lei publicada em janeiro de 2011, passaram a condenar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e buscar proteger o trabalhador vítima dessa violência psicológica.

No âmbito federal, apesar de não haver regulamentação específica, alguns projetos de lei interessantes encontram-se em discussão. No âmbito penal, vale destacar os Projetos de Lei Federal nº 5.971/2001 e o de nº 4.742/2001, que previam penas de detenção de um a dois anos para o assediador. Uma visão mais aprofundada dos dois projetos permite a conclusão de que aquele que melhor tipificava o assédio moral no ambiente de trabalho era o primeiro, tendo em vista que aborda com mais precisão o conceito de assédio moral, ao passo que o segundo projeto apresenta a falha de só tipificar o assédio moral vertical ascendente, numa visão semelhante ao tipo penal no assédio sexual, que exige que a violência parta do superior hierárquico para o subordinado.

Logo abaixo se pode observar o tipo penal proposto no PL nº. 5.971/2001

Art. 203-A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

Importante observar também que a preferência do legislador foi utilizar a expressão “coação moral” ao invés de assédio moral no ambiente laboral, apesar de que sinônimos em sentido.

Outro importante projeto de lei sobre assédio moral que se pode encontrar em discussão no Congresso é o PL nº5.970/2001, que trata a respeito de alterações na CLT, mais especificamente em seu artigo 483 que trata das hipóteses de rescisão indireta que o trabalhador pode optar, incluindo uma alínea “g” ao referido artigo. Esse projeto também propõe a inclusão de um novo artigo que aumentaria em dobra a indenização devida pelo empregador ao empregado no caso de a rescisão ter sido motivada por conta do assédio moral.

Existem também projetos de lei no sentido de alteração da Lei 8.112/90, que trata do regime jurídico dos servidores públicos federais, e da Lei. 8.666/93, que versa a respeito das licitações, buscando coibir a prática de assédio moral, penalizando aqueles que a praticarem.

Por fim, o Projeto de Lei mais conhecido e debatido no tocante ao assédio moral no ambiente de trabalho é o PL nº2.369/2003, posteriormente reapresentado como PL nº 33/2007.

Com ampla disposição a respeito do assédio moral nas relações de trabalho, o Projeto de Lei traz em seu artigo segundo a conceituação legal do que seria tal tipo de conduta:

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional

O artigo terceiro versa a respeito da possibilidade de penalização pecuniária do empregador assediador, assegurando o direito de regresso. A indenização é fixada em valor mínimo de 10 salários mínimos, sendo calculada em dobro no caso de reincidência.

No art. 4º, exige-se que o empregador tome todas as providências necessárias para prevenir e evitar a ocorrência do assédio moral no âmbito laboral, cabendo inclusive multa em caso de descumprimento do empregador em desenvolver tais medidas preventivas.

Por fim, em seu art. 5º permite que o empregador puna o empregado que já fora avisado de seu comportamento indevido, podendo, inclusive, ocorrer demissão por justa causa nos casos em que o trabalhador não deseja se adequar às regras de comportamento.

Essas são as principais legislações sobre assédio moral no Brasil. Fica-se a mensagem da importância da regulamentação desse tema no âmbito federal, até para incentivar a produção legislativa estadual e municipal. O *bullying* no ambiente de trabalho é mal perigoso e que precisa ser combatido pelo legislador brasileiro.

4.3 Responsabilidade derivada do assédio moral

Apesar de não haver legislação específica federal no Brasil a respeito do assédio moral, o sujeito ativo do assédio poderá ser responsabilizado por danos que venha causar tomando como base alguns dispositivos previstos em nosso ordenamento jurídico e em documentos internacionais os quais o Brasil comprometeu-se a observar.

Tais danos podem tanto ter natureza patrimonial, sendo denominados danos materiais, como podem ter natureza extrapatrimonial, quando serão denominados danos morais.

Os primeiros correspondem ao prejuízo pecuniário decorrentes do ato ilegítimo de terceiro, podendo ofender diretamente o patrimônio material, algum bem jurídico de natureza econômica (danos emergentes) como podem corresponder a possíveis vantagens pecuniárias futuras (lucros cessantes).⁶⁵

⁶⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho; identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas*, Rio de Janeiro, Editora Renovar, 2002, p. 26

Como exemplo de dano material causado pelo assédio moral, pode-se apontar os gastos que o sujeito passivo do assédio tem com compra de remédios e tratamentos psicológicos, bem como em relação a períodos em que o empregado assediado tem que passar longe do trabalho por conta de enfermidades diretamente causadas pelo assédio moral.

Já os danos morais seriam aqueles decorrentes de uma lesão referente aos direitos da personalidade, afetando psicologicamente o sentimento que determinado indivíduo possuía em sua consideração pessoal ou social.⁶⁶

Apesar de poder haver compensação pecuniária pela dor causada, não é por isso que tal espécie de dano possui natureza patrimonial, tendo em vista que esse efeito é somente secundário, estando em primeiro lugar a questão dos danos sentimentais.

Aqui é onde se visualiza mais facilmente os danos que podem ser causados pelo *bullying* no ambiente de trabalho: o ataque à honra, à imagem e à própria vida privada do empregado que sofre dessa perseguição no ambiente laboral, são consequências naturais que sofre o assediado.

Passando agora para uma abordagem dos meios legais de responsabilização do assediador, pode-se tomar por base, inicialmente, o plano internacional no qual a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, prevê a necessidade de garantia de condições justas e favoráveis de trabalho, aliada a diretrizes anti-discriminatórias no ambiente de trabalho.

Já no plano interno, tomando por base a Constituição Federal brasileira de 1988, é possível observar que o texto maior erigiu a responsabilização e o direito à indenização por violação à imagem, intimidade e honra, por exemplo, à natureza de direitos fundamentais individuais, conforme previsão do art. 5º, V e X, *in verbis*

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

⁶⁶ *Idem*, p.27

inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

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

Com base em tais dispositivos constitucionais, mesmo não se referindo especificamente ao assédio moral, uma conduta assediadora poderia caracterizar lesão à imagem ou à honra, por exemplo, permitindo que a vítima de *bullying* no ambiente laboral busque o Poder Judiciário com a finalidade de ser ressarcido materialmente e moralmente pelos efeitos danosos da prática covarde de terror psicológico. Vale apontar que a cumulação de indenização em danos morais e materiais é plenamente aceitável pelos tribunais superiores pátrios, havendo, inclusive, edição da Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça nesse sentido.

Súmula 37 - São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.⁶⁷

Ainda com base na Carta Magna, o assédio moral também fere fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme já explicitado no capítulo anterior, qual seja, a dignidade da pessoa humana, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Não bastasse tudo isso, ocorre malferimento também do direito à saúde, previsto no *caput* do artigo sexto da Constituição, ensejando também aqui a necessidade de reparação por danos provenientes da prática do assédio.

⁶⁷ Superior Tribunal de Justiça. Súmulas. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stj/stj_0037.htm>. Acesso em: 13 de outubro de 2011 às 22h50min

Para quem entende que as doenças decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho devam ser equiparadas a acidente de trabalho, por tais enfermidades terem sido adquiridas durante o exercício de suas funções no local de trabalho, a Constituição também prevê, em seu art. 7º, inciso XVIII, o direito à indenização em caso de culpa ou dolo do empregador.

4.3.1 Responsabilidade civil decorrente do assédio moral

Passando-se ao estudo das normas previstas no Código Civil brasileiro, encontra-se disciplinada a responsabilidade civil, que é matéria atinente à necessidade de reparação de danos, sejam eles de natureza moral ou patrimonial, os quais devem ser de imputados ao causador do dano ou àquele que tinha o causador do dano como seu dependente, devendo o terceiro lesado ser ressarcido pelo ato ilícito, seja ele comissivo ou omissivo, contra ele perpetrado.

Maria Helena Diniz bem explica a responsabilidade civil em sua obra:

“responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal”⁶⁸

Os primeiros artigos a tratarem da responsabilidade civil no Código Civil de 2002 são os artigos 186, 187 e 188 que, em combinação com o art. 927 do mesmo Código, abordam a chamada responsabilidade aquiliana ou extracontratual, ou seja, a responsabilidade que versa a respeito da infração ao dever de conduta, devendo o sujeito que comete ato ilícito ser responsabilizado a ressarcir o dano causado, seja ele material ou moral. Relacionam-se ao dever geral de abstenção no qual se exige do indivíduo que não cause dano a outro indivíduo de qualquer natureza.

Ainda no Código Civil brasileiro, pode-se encontrar outra espécie de responsabilidade, aquela que é derivada do inadimplemento ou da mora relativa ao

⁶⁸ DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil*. 10. Ed., São Paulo, Saraiva, 1996, v.7, p.30.

cumprimento de obrigação, recebendo a denominação de responsabilidade contratual. Encontra-se positivada no artigo 389 e seguintes e no artigo 395 e seguintes do referido diploma legal.

Desse modo, a doutrina, ao desenvolver os estudos sobre a responsabilidade civil, passa a discorrer sobre os requisitos essenciais para a configuração da responsabilidade civil, momento esse no qual se desenvolvem duas grandes teorias para explicar duas diferentes espécies dessa responsabilidade: a teoria da responsabilidade subjetiva e a teoria da responsabilidade objetiva.

O Código Civil de 2002 adota como regra geral a responsabilidade subjetiva, excepcionalmente admitindo a responsabilidade objetiva em casos nos quais o autor, no exercício de direito, excede manifestamente os limites legais impostos pela boa-fé, pelo fim econômico ou social ou pelos bons costumes, ou em casos especificamente previstos em lei ou, ainda, por conta da natureza da atividade desenvolvida pelo autor. É o que se observa da previsão dos arts. 186, 187 e 927 do Código Reale:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

O *caput* do art. 927 e do art. 186 qualificam claramente a responsabilidade subjetiva, exigindo ação ou omissão voluntária (dolosa), negligente ou imprudente (culposa) para a configuração da responsabilidade ao causador do dano.

Já o art. 187 e o parágrafo único do art. 927, apontam a responsabilidade quando ocorre abuso de direito, não perquirindo culpa ou dolo, mas sim elementos finalísticos, tendo em vista que o abuso restará configurado com a ultrapassagem dos limites impostos pelo fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, além, é claro, dos casos previstos em lei e das atividades que a própria natureza da atividade promova risco previamente responsabilizável.

O ponto principal de diferenciação entre as duas espécies de responsabilidade encontra-se previsto na necessidade ou não de que a conduta causadora do dano tenha sido praticada com dolo ou culpa.

Assim, na responsabilidade subjetiva é exigida a atuação com dolo ou, ao menos, culpa. Além do nexo causal entre a conduta e o dano causado, só se caracterizará responsabilidade de seu causador se a ação tiver sido realizada com intenção ou culpa na sua execução, sendo essa a regra geral da responsabilidade civil.

Já na responsabilidade objetiva, o que menos importa é a prova da culpabilidade do causador do dano, mas que simplesmente tal conduta tenha nexo de causalidade com o dano experimentado pela vítima. ⁶⁹

Visando a satisfação das necessidades impostas pela realidade e atualidade das relações sociais já que, em muitos casos, dificilmente se comprovaria culpa ou dolo na atuação de determinado sujeito em virtude, por exemplo, da hipossuficiência de uma parte em relação à outra, a responsabilidade objetiva confere ao causador do dano a obrigação de seu ressarcimento, mesmo que não tenha havido intenção deliberada nem imprudência, negligência ou imperícia na sua atuação.

Esta espécie de responsabilidade deve ser observada apenas quando prevista em lei ou quando em decorrência da atividade exercida pelo autor causar riscos a terceiro, tendo em vista sua natureza de exceção em relação à responsabilidade subjetiva.

⁶⁹ RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil – Responsabilidade Civil*. 20ª. Ed., rev., atual. E Saraiva. São Paulo: 2007,p,11.

Passa-se agora para um estudo mais específico dos requisitos para a caracterização da responsabilidade civil e sua relação com o assédio moral nas relações de trabalho.

4.3.1.1 Ato ilícito

O ato ilícito, em termos mais específicos, foi abordado no capítulo primeiro quando se apontou as características e requisitos para configuração do assédio moral nas relações de trabalho, afirmando, como primeira característica, a conduta ilícita ou abusiva.

Apesar de grande parte da doutrina apontar o ato ilícito como requisito essencial para a configuração da responsabilidade civil, há autores, como o professor Pablo Stolze, que preferem substituir esse requisito por outro que seria a conduta humana.

Apontam, nesse sentido, que mesmo que excepcionalmente, existem condutas lícitas que poderiam ser responsáveis por gerar a responsabilidade civil e o decorrente direito de indenizar, como nos casos de desapropriações e de passagem forçada.

Desse modo, apesar de concordar com o nobre mestre baiano, para fins didáticos, optaremos nesse trabalho pela utilização do ato ilícito como requisito já consagrado pela doutrina clássica em matéria de responsabilidade civil, fazendo, contudo a pertinente observação da possibilidade de que atos lícitos também possam gerar a obrigação de reparação civil.

O Código Civil define com perfeição o que seria o ato ilícito, abordando, inclusive, o abuso de direito, em seus artigos 186 e 187, conforme já devidamente demonstrado anteriormente.

Assim, o ato ilícito seria uma ação que vai de encontro com o que se entenderia como correto para determinada situação, violando a ordem jurídica e direito subjetivo individual, podendo produzir efeitos na esfera jurídica.⁷⁰

Dessa forma, o ato ilícito *lato sensu* é aquele que viola e causa dano a terceiro, podendo ser comissivo ou omissivo, sendo praticado extrapolando os limites legais impostos e contrariamente a direito de terceiro, ou, ainda que praticado no exercício de um direito legítimo, é realizado de maneira a exceder os limites que impõe seu fim econômico ou social, a boa-fé ou os bons costumes.

O cometimento de ato ilícito, portanto, gera como consequência jurídica a necessidade de reparação dos danos causados.

4.3.1.2 Culpa ou dolo

Conforme já afirmado anteriormente, a culpa e o dolo somente serão perquiridos nos casos de responsabilidade subjetiva do causador do dano, não sendo necessários nos casos de responsabilidade objetiva.

O dolo se caracteriza pela conduta consciente e intencional do agente ou, pelo menos, quando compreendendo os riscos de sua conduta, age de determinada forma, assumindo os riscos possíveis.

Já a culpa estaria ligada a uma atuação irresponsável, mas na qual não se configura a intenção do cometimento do dano, no sentido de que restará configurada em caso de atuação eivada de imprudência, imperícia ou negligência do causador do dano.

A primeira, ou seja, a imperícia, significa exatamente a falta de perícia, incapacidade, incompetência. É a falta de habilidade específica para a realização de uma

⁷⁰ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil*. São Paulo. Editora Atlas, 2008, p. 23.

atividade técnica ou científica, não levando o agente em consideração o que sabe ou deveria saber.

Já a segunda modalidade caracteriza-se por uma ação realizada inadvertidamente, sem o devido cuidado. É o agir sem a devida preocupação, precipitado, imponderado.

Enquanto a terceira é o termo que designa falta de cuidado ou de aplicação numa determinada situação, tarefa ou ocorrência. É frequentemente utilizado como sinônimo dos termos "descuido", "incúria", "desleixo", "desmazelo" ou "preguiça".

Rodrigo Cristiano Molon divide a culpa *lato sensu* em cinco subespécies que podem ser apontadas também em situações de assédio moral nas relações de trabalho:

A culpa pode ser dividida em cinco modalidades: culpa in eligendo, que é aquela na qual é feita uma má escolha do representante; culpa in vigilando, que é quando não há a devida fiscalização por parte do patrão; culpa in omittendo, quando há uma abstenção, isto é, negligência; culpa in committendo, quando há uma prática positiva, imprudente; e culpa in custodiendo, que é aquela que se demonstra na ausência de cuidado em torno de alguma pessoa, animal ou coisa que se encontra sob os cuidados do agente.⁷¹

Segundo Carlos Roberto Gonçalves, o previsível da culpa seria apontado pelo grau de atenção que se exige do homem médio, pelo padrão médio de comportamento, de acordo com um grau de diligência que se poderia considerar normal em determinada sociedade.⁷²

Assim, no sentido do que aqui foi exposto, aponta-se o posicionamento de Sílvio Rodrigues, ao definir e diferenciar o dolo da culpa:

⁷¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 17 out. 2011.

⁷² GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro*. Volume IV: responsabilidade civil. 3.ed São Paulo: Saraiva, 2008. p.17

“age com dolo aquele que, intencionalmente, procura causar dano a outrem; ou ainda aquele que, consciente das conseqüências funestas de seu ato, assume o risco de provocar o evento danoso. Atua culposamente aquele que causa prejuízo a terceiro em virtude de sua imprudência, imperícia ou negligência”.⁷³

Assim, o dolo e a culpa representam elementos essenciais para a configuração da responsabilidade civil subjetiva, regra geral em nosso ordenamento jurídico pátrio, devendo, juntamente com o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, estarem presentes para que se possa responsabilizar o comitente do dano.

4.3.1.3 Dano

A existência de responsabilidade civil implica em ressarcimento do dano devido, se possível, retornando a coisa ao status quo ante, isto é, devolvendo a coisa ao estado em que se encontrava antes da ocorrência do ilícito.

O dano, assim, é o principal elemento caracterizador da responsabilidade civil, podendo ser definido como toda lesão a algum bem jurídico, seja ele de natureza patrimonial ou não.

Esse ponto já foi devidamente abordado no início do tópico 3.3 do presente trabalho, podendo ele ser um dano material, abordando os danos emergentes e os lucros cessantes, como pode ser um dano moral, pois afetando direitos da personalidade, merecendo a devida reparação.

Importante observar que para que o dano seja indenizável é preciso a concorrência de três fatores, quais sejam, a lesão a um interesse jurídico tutelado pelo Direito, a certeza do dano (o dano não pode ser hipotético nem abstrato) e a subsistência do dano.

Vale lembrar que não é o fato de o dano moral poder ser revertido em uma reparação pecuniária que ele terá natureza patrimonial de um dano material, tendo em

⁷³ RODRIGUES, Sílvio. *Op. Cit.* .p. 313

vista que nesse tipo de reparação não há uma exata correlação entre dano efetivo e indenização, como ocorre no dano material. Aponta-se também a possibilidade de cumulação de responsabilidade pelas duas espécies de dano.

Desse modo, a prática de *bullying* no ambiente de trabalho, quando causadora de danos materiais e morais por conta de lesões à honra, à intimidade e à própria saúde do empregado, merecerá a devida penalização e a conseqüente indenização dos responsáveis pela ofensa.

4.3.1.4 Nexo de causalidade

O nexo causal representa o liame entre o dano produzido e o ato ilícito praticado. Sem a sua caracterização, não há que se falar em responsabilidade civil, não sendo admitida, pois, a existência de obrigação de indenizar.

Neste sentido, Rui Stoco obtempera que:

“É necessário, além da ocorrência dos dois elementos precedentes [ato ilícito e dolo], que se estabeleça uma relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o mal causado, ou, na feliz expressão de Demogue, ‘é preciso esteja certo que, sem este fato, o dano não teria acontecido. Assim, não basta que uma pessoa tenha contravindo a certas regras; é preciso que sem esta contravenção, o dano não ocorreria’”.⁷⁴

O art. 186 do CC afirma que somente será atribuída obrigação de reparar dano aquele que deu causa, seja por ação, seja por omissão. Dessa forma, deve haver a relação de causa-consequência entre a conduta do agressor e o dano efetivamente causado para que se dê a sua responsabilização.

No assédio moral nas relações de trabalho, esse nexo de causalidade será observado quando a conduta do superior hierárquico ou de outros empregados for causa

⁷⁴ STOCO, Rui. Tratado de Responsabilidade Civil. 6.ed São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

direta ou mesmo indireta para a consecução da lesão à honra, intimidade e sentimento pessoal próprio do empregado ofendido.

4.3.2 Responsabilidade do empregador

Ultrapassado a exposição acerca das modalidades de responsabilidade civil e de seus requisitos essenciais, passa-se agora a uma abordagem de como se caracteriza tal responsabilidade quando o empregador dá causa ao dano material e/ou moral ao trabalhador.

Preliminarmente, é importante deixar claro que a competência para julgar ações de indenização por danos materiais ou morais decorrentes de problemas advindos da relação de trabalho, será da Justiça do Trabalho, nos claros termos do inciso VI do art.114 da Constituição Federal.

É fato incontestável que o empregador é responsável por fornecer a seus empregados um ambiente de trabalho sadio e que possibilite o desenvolvimento pleno de suas tarefas, não podendo haver condições que comprometam a saúde física ou mental do empregado.

Conforme a regra geral da responsabilidade civil prevista nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002, o empregador que for responsável por assédio moral ao trabalhador, poderá ser condenado civilmente com base na responsabilidade civil subjetiva, devendo se comprovar o a ocorrência de ato ilícito, dano ao empregado, nexo de causalidade entre a conduta e o dano além de dolo ou culpa no agir do empregador.

Assim, sendo o empregador o assediador direto, será ele responsabilizado civilmente por sua conduta, podendo, inclusive, o empregado assediado buscar a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, tendo em vista alguma das hipóteses previstas nas alíneas do art. 483 da CLT, por exemplo, em casos de como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerado ou mesmo o descumprimento de obrigações contratuais.

Importante lembrar que o pedido de rescisão indireta não impede que o empregado pleiteie indenização por danos materiais e morais.

A respeito da possibilidade de rescisão indireta juntamente com o pedido de indenização por danos em casos de assédio moral, colacionamos o seguinte julgado proferido pela Juíza Mariane Khayat:

“ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral”.⁷⁵

Contudo, não é somente pelas suas próprias ações ou omissões que poderá o empregador ser chamado à responsabilidade em casos de assédio moral no ambiente laboral.

Tais hipóteses estão previstas nas situações nas quais algum empregado de sua empresa cometa a prática de assédio moral contra outro empregado, cabendo responsabilização do empregador também nessas situações.

Nesse sentido, bem explica Arnold Wald citado por Terezinha Lorena Pohlmann Saad:

“[...] a primeira condição para que haja responsabilidade do comitente pelo fato do preposto é, pois, a existência do vínculo de preposição. O segundo requisito é que o dano tenha sido causado no exercício ou por ocasião do trabalho. Não é necessário que o dano tenha sido oriundo de uma atividade do preposto devidamente ordenada pelo comitente. Basta, para que haja responsabilidade do comitente, que o ato danoso tenha sido produzido ou facilitado pela situação do preposto

⁷⁵ TRT – 15a Região - 01711-2001-111-15-00-0 - RO 20.534/2002. Rel^a.: Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento. Publicado em 21.03.2003.

como empregado ou comitente. Há, pois, responsabilidade desde que o trabalho tenha propiciado ao preposto a oportunidade de causar o dano. Há responsabilidade do patrão mesmo no caso de abuso das funções por parte do empregado, desde que os terceiros estejam de boa-fé, ignorando que o preposto tinha ultrapassado os limites das suas atribuições”.⁷⁶

Assim, deverá necessariamente ocorrer o assédio moral dentro do ambiente de trabalho e em decorrência das atividades laborais, não se exigindo, contudo, que o empregado assediador tenha agido em observância de ordem do empregador.

Em termos legais, tal responsabilidade encontra-se prevista no inciso III do art. 932 do Código Civil, *in verbis*:

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

Nessa hipótese, surge uma questão importante a respeito da responsabilidade civil do empregador: seria ela subjetiva ou objetiva?

Sônia Mascaro Nascimento entende que a responsabilidade do empregador continuará sendo subjetiva, assinalando como fundamento jurídico as culpas *in vigilando e in elegendo*.⁷⁷

Desse modo, aponta a Súmula 341 do STF para subsidiar seu entendimento, afirmando que seria caso de presunção de culpa do patrão pelo ato culposo do empregado ou preposto.

No sentido de respeitável entendimento da autora, colaciona-se o julgado abaixo:

⁷⁶ Arnold Wald *apud* SAAD, Terezinha Lorena Pohlmann. *Responsabilidade Civil da Empresa nos Acidentes do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 184.

⁷⁷ NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio moral*. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011. p.167

Dano Moral - Assédio Moral Sofrido pelo Empregado no Ambiente de Trabalho - Considerando-se que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT), e considerando-se, ainda, que nosso ordenamento jurídico estabelece que o empregador é responsável pela reparação civil, por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (art. 932, III, do CC), é inequívoca a responsabilidade do empregador pela reparação patrimonial ao dano sofrido pelo trabalhador que vier a ser submetido ao assédio moral, porquanto a sua culpa pode se configurar até mesmo na sua negligência, que se concretiza pela omissão no controle das atividades desenvolvidas na empresa. Contudo, no presente caso, há de se destacar que, muito embora o reclamante tenha alegado que foi isolado no ambiente de trabalho, o depoimento da única testemunha ouvida nos autos não se mostra suficiente para confirmar o assédio moral a que teria sido submetido o reclamante. Recurso ordinário não-provido.⁷⁸

Contudo, diversamente do entendimento acima abordado, existe doutrina no sentido de que a responsabilidade do empregador, nesse caso, seria objetiva. Nesse sentido pode-se apontar a Ministra do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, conforme os dois julgados abaixo:

“VENDEDOR. DANOS MORAIS. SUBMISSÃO A PRENDAS DECORRENTES DO NÃO-ATINGIMENTO DAS METAS DE VENDA. OFENSA À HONRA E À IMAGEM CARACTERIZADA. 1. A instância ordinária assentou que os empregados da Ré, entre eles o Reclamante, estavam submetidos a prendas se não atingissem as metas de venda. Registrou que essas prendas abrangiam flexões, corridas e uso do capacete de morcego, tendo a testemunha confirmado a participação do Autor. O Tribunal Regional consignou, ainda, que a condição vexatória decorria de criação dos próprios empregados. 2. Na espécie, verifica-se a presença de todos os elementos hábeis a justificar a punição da Reclamada. Sublinhe-se, de início, a presença dos elementos conduta e nexa causal, considerando-se o prisma objetivo, e da culpa, tomando-se o aspecto subjetivo. De fato, constata-se dos autos e do quadro fático delineado no acórdão recorrido a realização de prendas pelos empregados conduta, do que emanaria, segundo a tese do Autor, o prejuízo que pretende ver indenizado nexa causal. 3. Com relação à culpa da Reclamada, à luz da teoria do risco, o dano causado pelo empregado, desde que verificado no exercício das funções que lhe foram confiadas, é de responsabilidade do empregador, independentemente de qualquer inquirição sobre a culpa deste

⁷⁸ TRT15ª R. - RO 01251-2002-095-15-00-7 - Decisão 025726/2005 - Rel. Juiz Lorival

último. - Trata-se de hipótese de responsabilização objetiva por ato de terceiro. 4. Finalmente, restou caracterizada a ofensa à honra e à imagem do Reclamante. Com efeito, as prendas eram realizadas perante os demais empregados e decorriam do não-cumprimento das metas de venda. O Empregado era, assim, em face de seu desempenho no trabalho, submetido a situação constrangedora e vexatória em relação aos demais colegas, havendo nítida violação a seu patrimônio moral. 5. Evidenciado o dano moral, tem jus o Reclamante à indenização respectiva, a teor do art. 5º, X, da Constituição.⁷⁹

ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula n. 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexa causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral.⁸⁰

⁷⁹ TST, RR-328/2004-055-03-00.0, 3ª T., Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU 13.10.2006

⁸⁰ TRT 2ª Região. RO 02146 – (20030361740) – 4ª T. – Rel. Juiz Francisco Pereira Jorge Neto – DOESP 01.08.2003

Desse modo, *data venia* o posicionamento de Sônia Mascaro Nascimento, posicionamos no sentido de que essa responsabilidade do empregador é sim objetiva, por força da Teoria do Risco consagrada no Direito Civil.

Assim, não há que perquirir acerca de culpa ou dolo na conduta do empregador que permite a ocorrência do assédio moral, sendo ele responsabilizado com a simples presença dos três outros requisitos da responsabilidade civil (ato ilícito, dano e nexa causal).

Vale apontar também que o empregador possui responsabilidade contratual para com seu empregado. Tendo em vista o assédio moral ser fator de claro desrespeito ao contrato de trabalho e às normas previstas, principalmente levando em conta seu caráter sinalagmático, e as obrigações impostas a ambas as partes.

Quando o empregador descumpre diversas de suas obrigações como o dever de não discriminar, de não agir com rigor excessivo, de não estabelecer tarefas impossíveis ou de não passar qualquer tarefa para o empregado, de denegrir a imagem pessoal e profissional do empregado, rompe a confiança que se estabeleceu quando da firmação do contrato, gerando obrigações trabalhistas somadas às obrigações de indenização de danos materiais e morais.

Por fim, o empregador também será responsabilizado por possível doença laboral que venha adquirir o empregado, nos termos do já citado art. 7º, inciso XVIII, respondendo em caso de sua culpa ou dolo.

4.3.3 Responsabilidade do empregado

O empregado sempre responderá por culpa ou dolo, não havendo o que falar em responsabilidade objetiva. Enquanto ao empregado recai a responsabilidade subjetiva, em relação ao empregador, ter-se-á responsabilidade objetiva pelos atos de seu preposto.

Sua atividade em assediar companheiros de trabalho pode ensejar, inclusive, causa de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos da alínea “j” do art. 482 da CLT.

Vale lembrar também que quando o empregador é responsabilizado por conduta do empregado, poderá ser ajuizada ação de regresso contra esse, desde que tenha atuado com culpa ou dolo, nos termos do art. 934 do Código Civil de 2002.

A doutrina e a jurisprudência majoritária vêm entendendo nesse sentido, tanto é que o Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, na 1ª Jornada de Direito Civil, publicou o Enunciado nº 44 nesse sentido:

“Enunciado nº 44. Na hipótese do art. 934, o empregador e o comitente somente poderão agir regressivamente contra o empregado ou preposto se estes tiverem causado dano com dolo ou culpa”

Assim, em caso de atuação culposa do trabalhador em assediar seu semelhante no ambiente de trabalho, poderá o empregador responsabilizado ingressar em juízo, regressivamente, contra ele, buscando o ressarcimento das indenizações que teve que pagar.

4.4 Visão jurisprudencial do assédio moral no Brasil

A jurisprudência em conjunto com a doutrina nacional vem desenvolvendo papel brilhante na discussão da temática do assédio moral nas relações de trabalho, tendo em vista a já citada ausência de legislação federal específica sobre o assunto.

Desse modo, cresce a relevância do estudo do que os tribunais brasileiros vêm decidindo a respeito do assunto, tendo em vista sua importante tarefa de conceituação do instituto, características exigidas para configuração do assédio, exercício do ônus probatório para comprovação da ocorrência do assédio e danos causados, entre outros pontos que a ausência de legislação federal transfere aos tribunais a tarefa de realizar.

O julgado apontado nos registros históricos do tema como primeiro julgado reconhecendo a existência do assédio moral nas relações de trabalho, pelo menos no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, foi originário do TRT da 17ª Região, em agosto de 2002. Colaciona-se abaixo a referido decisão:

“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.”⁸¹

Trata-se de uma decisão na qual foi reconhecido o assédio moral sofrido por um técnico do setor de publicidade e propaganda de uma empresa em Vitória, Espírito Santo, que após ser preterido em uma promoção e ter desentendido-se com o colega promovido, passou a sofrer perseguições no ambiente de trabalho, sendo inclusive proibido de ter acesso ao local onde anteriormente exercia suas funções laborais, ficando durante o período de dois meses sem trabalho.

Tais fatos ensejaram a resolução do contrato que teve seu caráter sinalagmático quebrado, transformando-se em completo contrato de inação, responsabilizando o empregador por conta das obrigações trabalhistas somadas à indenização por dano moral decorrente do assédio moral.

Após essa primeira decisão do ano de 2002, diversas outras sobre assédio moral no trabalho passaram a ser proferidas pelos Tribunais trabalhistas país afora, alcançando julgamentos sobre o assunto na totalidade dos TRTs de nosso país.

⁸¹ TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237

A Ministra Maria Cristina Irigoyen, em artigo publicado em 2007, apontava as regiões sul e sudeste como as que recebiam mais denúncias e mais julgavam casos de assédio moral, apontando também como causas principais de tais processos a inação de contrato de trabalho, humilhações verbais, a recusa de adesão a Plano de Demissão Voluntário, atribuição de tarefas incompatíveis com o tempo fornecido para realizá-las, entre alguns outros fatores⁸².

Agora, passa-se a tarefa de colacionar alguns julgados que entendemos interessantes para a definição de qual direção vem tomando os tribunais brasileiros quando se discute o assédio moral nas relações de trabalho.

Os primeiros julgados que se colacionam são acórdãos proferidos pelas Juízas Alice Monteiro de Barros e Adriana Goulart de Sena, do TRT da 3ª Região, que tratam didaticamente da conceituação e dos requisitos necessários para a configuração do assédio moral.

“ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como ‘a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego’ (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce,

⁸² PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Revista do TST, Brasília, vol. 73, núm. 2, abr/jun 2007, p. 12

uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.”⁸³

“ASSÉDIO MORAL – Abuso de direito por parte do empregador. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é 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. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a “perseguição” de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio moral pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, vê-se obrigado a atingir as metas sorrateiramente impostas a ele – ferindo o decoro profissional”.⁸⁴

Por meio dessas ementas, pode-se verificar o que a jurisprudência pátria entende como necessário para a configuração do assédio moral, abordando os requisitos necessários para sua configuração e diferenciando de outros institutos semelhantes. O ato ilícito ou o abuso de poder empregatício, a intenção de exclusão do empregado dos quadros da empresa através da degradação do clima de trabalho, a perseguição psicológica, além das citações aos trabalhos de Marie-France Hirigoyen e Heinz

⁸³ TRT 3ª R. - RO-01292-2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004

⁸⁴ TRT 3ªR. -RO 01301.2003.011.03.00.9 – 1ªT. Relª Juíza Adriana Goulart de Sena – DJMG 20.08.2004

Leymann, demonstram claramente os caminhos que vem sendo utilizados pela jurisprudência brasileira para a abordagem do assédio moral.

Aqui, aponta-se uma das várias práticas adotadas pelo empregador para a realização de assédio moral contra seu empregado, qual seja, a imposição de tarefas impossíveis de serem realizadas ao empregado, com constantes ameaças de demissão, abalando psicologicamente o assediado:

ASSÉDIO MORAL. O empregador que exige dos seus empregados resultados que extrapolem as metas previamente estabelecidas, ameaçando-os, com intimidações e xingamentos, e impondo "castigos" (como trabalhar de pé, proibindo-os de ir ao banheiro, tomar água ou lanchar), excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé e pelos costumes e ainda vulnera o primado social do trabalho, ultrapassando os limites de atuação do poder diretivo, para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica desses empregados, praticando ato abusivo, ilícito, que ensejará justa reparação dos danos causados aos ofendidos. Não se pretende defender que a produção estimulada e a busca por resultados cada vez maiores sejam um exercício maléfico nas relações de trabalho vigentes num mercado de trabalho, como o atual, que labora em constante transformação e adaptação às práticas comerciais que vão surgindo a cada momento. Mas há várias formas de estimular o empregado na conquista de resultados mais favoráveis ao empreendimento econômico do empregador, como, por exemplo, através da oferta de cursos de capacitação e liderança ou da conhecida vantagem econômica, prática muito embora controvertida, mas largamente adotada, de remunerar os trabalhadores por produção, desde que respeitados, naturalmente, os seus limites físicos e psíquicos, tudo se fazendo sem atingir, todavia, a sua dignidade ou integridade física e psíquica.⁸⁵

No seguinte julgado, colacionamos decisão na qual não se reconheceu a ocorrência do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL – Dano moral não configurado. Indevida indenização reparatória. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológica, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito

⁸⁵ TRT 3ª R Quinta Turma 01245-2005-012-03-00-0 RO Recurso Ordinário Rel. Emerson José Alves Lage DJMG 03/06/2006

tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. O mobbing se caracteriza pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do empregado, no qual participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores (grupo de empregados), uma vez que tem por objetivo humilhá-lo, constrange-lo perante os demais colegas de trabalho. Marie France Hirigoyen define o psicoterror como sendo “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (in Assédio moral – a violência perversa do cotidiano). Tratamento grosseiro, autoritário, de caráter impessoal e descontinuado, em período inferior a três meses, hipótese sub judice, não autoriza condenação em danos morais lastreados em terror psicológico.⁸⁶

Nesse julgado, não foi reconhecido a ocorrência de assédio moral no trabalho, sobretudo por conta da descontinuidade da conduta, que teria ocorrida em período inferior a três meses, e de que o tratamento grosseiro e autoritário quando não direcionado a determinada pessoa, não possuiria o condão de consubstanciar o assédio moral.

Malgrado existam críticas em relação à questão do período temporal exigido para a configuração do assédio moral, conforme já abordado no primeiro capítulo deste trabalho, já se apontou aqui que as más condições de trabalho em geral podem configurar, na verdade, o assédio institucional, apesar de que sua prática poderá sim incorrer em assédio moral contra aquela coletividade de empregados.

Apesar do relativo posicionamento pacífico de nossos tribunais quando da configuração do assédio moral, existem alguns problemas ainda em decorrência do exercício do ônus probatório. Enquanto alguns tribunais, a nosso ver, equivocadamente exigem robusto material probatório da ocorrência do assédio moral, outros tribunais entendem até pela inversão do ônus probatório desde que trazidos aos autos do processo, elementos suficientes para que se levante uma razoável suspeita ou aparência

⁸⁶ TRT 6ª R. – Proc. 00067.2003.002.06.00-5 – 1ªT. – Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho – DOEPE 30.10.200

da ocorrência de assédio moral, tendo em vista que muitas vezes é deveras complicada a realização de tal prova pelo empregado hipossuficiente.

Assim, somente uma correta distribuição do ônus probatório seria positiva para a efetiva tutela do assédio moral.

Contudo, surge outro problema tão relevante quanto o do ônus probatório do assédio moral. Ele está na tarefa do magistrado de quantificação do valor pecuniário correspondente aos danos morais causados pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

Essa dificuldade apresenta-se principalmente pelo fato de que não existem critérios objetivos e unânimes para essa conversão do dano moral em pecúnia, muitas vezes tendo que se utilizar do juízo de razoabilidade do magistrado, raciocínio esse deveras subjetivo, conforme se observa do julgado abaixo proferido no Tribunal Superior do Trabalho:

“DANO MORAL. VALOR E CRITÉRIO PARA FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. 1. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação da indenização leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à imagem e à honra e o valor monetário da indenização imposta. 2. Na hipótese, a lesão sofrida pelo Reclamante não se concretizou em ato isolado do Empregador, mas em alteração gradual no tratamento dispensado ao Obreiro no exercício de suas atividades laborais, após o ajuizamento de ação trabalhista e da rejeição do acordo proposto pelos Demandados. O comportamento do Reclamado, no sentido de afastar o Empregado de sua área de trabalho, limitando o seu espaço físico, e de repassar suas atividades a outros funcionários, visava claramente a sua desmoralização profissional, a fim de que fosse impelido a solicitar a dispensa do emprego, o que fere a dignidade do trabalhador, caracterizando o assédio moral. 3. Contudo, sopesando os elementos que caracterizaram o caso concreto e tendo em vista que o Reclamante permaneceu recebendo os salários durante todo o período em que foi submetido ao constrangimento pelo Reclamado, verifica-se que a imposição da indenização equivalente a R\$ 100.000,00 extrapola o princípio da proporcionalidade entre pena e falta. 4. Assim sendo, é de se dar provimento ao recurso de revista patronal, para reduzir a indenização por dano moral a R\$ 50.000,00. - Recurso de revista conhecido em parte e

provido.⁸⁷

Desse modo, fica clara a necessidade do estabelecimento de critérios mais objetivos do que o princípio da razoabilidade, técnica hermenêutica deveras aberta e subjetiva ao entendimento do magistrado, sob pena de observar-se julgados sobre situações semelhantes nas quais se utilizaram critérios bastante diferentes, resultando em decisões bastante diversas, prejudicando a segurança jurídica que se exige do Poder Judiciário.

4.5 Critérios para a quantificação de indenização por danos morais em casos de assédio moral

Como já afirmado, o trabalho dos magistrados de valoração para arbitramento de indenização por danos morais possui alguns problemas atualmente por conta da falta de critérios objetivos para essa quantificação pecuniária.

Desse modo, ao magistrado é dado enorme poder discricionário para a fixação de tais valores, adotando os critérios que bem entender para reparar os danos morais causados pela conduta do assediador.

Apesar de não haver critérios objetivos positivados para tal tarefa do juiz, o presente trabalho não pode furtar-se de apresentar alguns critérios apresentados por parte da doutrina e da jurisprudência, contribuindo também com alguns outros que se entende poderem ser positivos para tão importante mister.

O primeiro critério encontrado no direito positivo brasileiro para a quantificação do dano encontra-se presente no Código Civil de 2002, mais precisamente em seu art. 944 que impõe que a indenização seja medida pelo tamanho do dano causado.

Sônia Mascaro Nascimento aponta também a Lei de Imprensa como dispositivo normativo que possui critérios a serem utilizados para a tarefa de fixação do

⁸⁷ TST-RR-122/2001- 036-12-00.0, 4ª T., Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DJ 10.03.2006

quantum indenizatório⁸⁸. Apesar da referida lei ter sido declarada inconstitucional pelo STF, a autora aponta seu art. 53 a existência de parâmetros para auxiliar na fixação dos valores indenizatórios:

Art . 53. No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

I - a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido;

II - A intensidade do dolo ou o grau da culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação;

III - a retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação penal ou cível, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação, nos prazos previstos na lei e independentemente de intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido.

Desse dispositivo da Lei de Imprensa juntamente com a passagem abaixo da obra de Rui Stocco, pode-se começar a delinear alguns critérios objetivos que vão além daquele previsto no Código Civil:

“O que se esperava e que sempre nos pareceu mais consentâneo é que no próprio corpo do Código Civil fosse adotado um sistema tarifado (também conhecido como sistema ‘fechado’) para a fixação de valores, critério esse que deveria ser dúctil ou mais elástico, multidisciplinar e que melhor atendesse o fundamento da indenizabilidade da ofensa moral à pessoa, desde que fossem estabelecidas margens mínimas e máximas mais dilargadas e consentâneas com a realidade de hoje, de modo que, diante do vazio da legislação, ao julgador e aplicador da lei se entreguem certas, mas contidas liberdades e discricionariedade na fixação de valor que estará contido dentro dessas margens (...) após in abstracto de margens mínima e máxima, seriam estabelecidas as causas de aumento e diminuição desses valores, que seriam expressos em salários mínimos de modo a preservar o valor da moeda no momento do pagamento, fixando-se as circunstâncias particularizadoras, como por exemplo: a) a gravidade objetiva do dano; b) a possibilidade do réu; c) a necessidade da vítima ou ofendido; d) a intensidade do dolo e grau da culpa; e) a posição social, política e familiar da vítima; f) a intensidade da dor, do sofrimento, da angústia e outros sentimentos internos; g) a

⁸⁸ NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio moral*. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

repercussão da ofensa; h) a reincidência; i) a equidade e outros”⁸⁹.

Da conjugação dos requisitos apontados pela Lei de Imprensa e pelo respeitável posicionamento de Rui Stocco, observa-se destacarem alguns requisitos objetivos a serem apontados como úteis na fixação do valor da indenização por dano moral.

Primeiramente, vale discutir a respeito dos valores mínimos e máximos propostos pelo autor, tendo em vista afixação do *quantum* indenizatório. Diante do vazio legislativo, Rui Stocco aponta a necessidade da fixação de parâmetros para tarifação no sentido de que se contenha, de certa forma, o enorme poder discricionário conferido ao magistrado, em virtude específica da inexistência de legislação positiva que venha a fixar critérios objetivos para tal tarefa.

Nesse sentido vale apontar o projeto de Lei n. 150, de 1999, que visa estabelecer critérios para a tarifação do dano moral, de acordo com a natureza leve (até vinte mil reais), média (de vinte mil até noventa mil reais) ou grave (de noventa mil a cento e oitenta mil reais).

Apesar da louvável iniciativa do legislador, deve-se entender que tais valores não correspondem à realidade nacional que se discute no Judiciário, existindo diversos processos em que tais limites necessitariam ser respeitados, levando-se em conta, outros parâmetros objetivos que precisam ser observados para a fixação da indenização pecuniária em decorrência de danos morais.

O primeiro deles é a já apontada gravidade do dano, que se encontra previsto no art. 944 do CC/02, ao apontar que a indenização deverá ser medida pela extensão do dano. Dessa forma, quanto maior o dano, maior deverá ser o valor da indenização devida, assim como é natural que um dano coletivo seja arbitrado em um valor superior a um dano individual, claro que observadas as circunstâncias do caso concreto.

⁸⁹ STOCCO, Rui *apud* NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Op. Cit.* p.189

O segundo critério estaria relacionado às possibilidades econômicas do assediador e à necessidade gerada ao assediado pelo dano moral. O valor imposto como indenização deverá ser justo, servindo como punição devida ao assediador e reparadora ao assediado, não podendo, contudo, servir como causa de enriquecimento ilícito a esse, nem como medida inócua àquele, desacreditando o Judiciário.

Isso deve exatamente pelo duplo efeito que a indenização por dano moral deve resultar: de compensar, na medida do possível, a dor do ofendido (efeito compensador) e servir como desestímulo ao ofensor da persistência de tais práticas (efeito pedagógico). É o que se observa do julgado abaixo:

“[...]II - Assédio moral. Práticas adotadas pela empresa que revelam conduta suficiente para causar ofensa moral. Configuração. Resta caracterizado o assédio moral quando gerente da empresa estipula castigo físico para o vendedor que não alcançasse a meta de vendas, como, por exemplo, exigir que o vendedor faça flexões ou ‘polichinelo’, ou ainda correr em volta da sala de reuniões na presença dos demais vendedores, conduta, aliás, já comprovada em outros processos. III – Valor da indenização. Prudente critério do julgador. Efeitos compensatório e pedagógico. O valor da indenização por dano moral, sem que exista critério definido na Lei, deve ficar ao prudente arbítrio do julgador, contudo deve ter duplo efeito: o de compensar a dor do ofendido e o de desestimular o ofensor a persistir no procedimento”.⁹⁰

Desse modo, a indenização imposta pelo magistrado ao assediador deverá levar em conta as capacidades econômicas tanto do assediado como do assediador, buscando sempre reparar o dano causado ao assediado e desestimular a conduta do assediador, lembrando que tal indenização de modo algum poderá ter como objetivo camuflado, o enriquecimento do assediado nem que seja ínfima ao ponto de não impedir que o assediador mantenha a praticar tais condutas ofensivas.

É de toda clareza que a indenização fixada não pode apresentar-se extravagante, que leve a um enriquecimento injusto, alterando sobremaneira a situação econômica do prejudicado ou da sua família, transformando-lhe em um novo rico.

⁹⁰ TRT 8ª R. RO 00902-2005-005-08-00-7, 1ª T., Rel. Juiz Marcus Augusto Losada Maia, j. 22.11.05

Deverá ser considerada, pois, a condição econômica das vítimas. Pessoas de modestos recursos não podem ser destinatárias de elevadíssimas indenizações, pois o objetivo não é a alteração do padrão de vida dos ofendidos, mas uma resposta a dor sofrida.

Nesse sentido, pontifica o Professor Araken de Assis, in verbis:

“Quando for indispensável arbitrar o dano moral, no ilícito absoluto, há que buscar um critério de razoabilidade, como exigiu a 4ª Turma do STJ em caso de indevida devolução de cheque por insuficiência de fundos. Mais uma vez é judiciosa a palavra de CAIO MÁRIO: A vítima de uma lesão a algum daqueles direitos sem cunho patrimonial efetivo, mas ofendida em um bem jurídico que em certos aspectos pode ser mesmo mais valioso do que os integrantes do seu patrimônio, deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva.”⁹¹

Neste sentido também é a jurisprudência dos diversos Tribunais do país:

“A correta estimativa da indenização por dano moral jamais poderá ser feita levando em conta apenas o potencial econômico da empresa demandada. É imperioso cotejar-se também a repercussão do ressarcimento sobre a situação social e patrimonial do ofendido, para que lhe seja proporcionada - como decidiu o TJ de São Paulo - ‘Satisfação na justa medida do abalo sofrido, sem enriquecimento sem causa’ ”⁹²

“Ao magistrado compete estimar o valor da reparação de ordem moral, adotando critérios da prudência e do bom senso e levando em estima que o quantum arbitrado representa um valor simbólico que tem por escopo não o pagamento do ultraje - a honra não tem preço - mas a compensação moral, a reparação satisfativa devida pelo ofensor ao ofendido”⁹³

A intensidade da dor da vítima também é requisito lógico para a quantificação do valor devido em sede de indenização. Quanto maior o sofrimento, maior será a quantia devida pelo assediador.

⁹¹ DE ASSIS, Araken. *Indenização do Dano Moral*, Jornal Síntese, MAI/JUN 97, pág. 5

⁹² TJSP. Ap. 142.932-1-3, Rel. Des. URBANO RUIZ, ac. 21.5.91, in RT 675/100

⁹³ TJPR, Ap. 19.411-2, Rel. Des. OTO LUIZ SPONHOLZ, ac. 5.5.92, in RP 66/206

Apesar de ser critério lógico para a aferição do *quantum* indenizatório, admite-se a dificuldade em sua medição. Contudo, deve-se levar em conta os efeitos concretos que o assédio causou na rotina do assediado, comparando o antes e depois da vida do assediado, possíveis sequelas causadas, entre outras marcas efetivas na vida do empregado assediado.

A reincidência no assédio moral também é critério que deve ser levado em conta, no sentido de buscar majorar cada vez mais o agressor que insiste no cometimento de tais condutas.

Não se pode condenar empregadores diversos quando, por exemplo, apesar de terem cometido assédio moral contra empregado em circunstâncias fáticas semelhantes, um deles está sendo processado pela primeira vez por conta de tais práticas, enquanto o outro empregador já foi condenado em diversas oportunidades pela prática de *bullying* no ambiente laboral.

A repercussão social do dano é outro critério que deve ser utilizado para fixação dos valores da indenização por dano moral.

É natural que quanto maior a divulgação e propagação do assédio moral no ambiente de trabalho em relação a determinado indivíduo, cause danos maiores aos seus direitos de personalidade, afetando sua honra, privacidade e sua saúde psicológica. Quanto maior a repercussão da prática do assédio moral, maior extensão terá esse dano, sendo maior também a indenização devida para repará-lo.

A intensidade do dolo ou culpa do assediador também deverá ser levada em conta. Quando o empregador responde subjetivamente pelos danos causados ao empregado por conta do assédio moral, a intensidade de sua intenção em causar dano ou da sua imperícia, imprudência ou negligência ao tratar com seu empregado, deverão ser avaliadas, majorando a indenização daquele que teve a intenção deliberada de causar dano, enquanto se deve minorar a responsabilidade daquele que por culpa leve causou alguma espécie de dano ao trabalhador.

A extensão no tempo das condutas danosas também deverá ser levada em conta, pois intimamente ligada à extensão efetiva do dano, devendo-se considerar mais danosas aquelas práticas que perduram por um longo período de tempo.

Por fim, deve-se levar em conta também a retratação espontânea efetiva. Aquele que causa dano moral ao empregado, mas que busca imediatamente sua reparação, admitindo seu erro, deverá ter a indenização minorada em detrimento daquele que causa o dano e pouco se importa com os defeitos malévolos que pode causar.

Abaixo, colacionam-se alguns julgados do TRT da 3ª Região que já abordam tais requisitos, demonstrando a fixação de um posicionamento jurisprudencial nesse sentido:

“FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO DE DANOS MORAIS - CRITÉRIOS. A indenização por dano moral não é o preço da dor, que nenhum dinheiro paga. O dinheiro serve, tão somente, para mitigar, para consolar, para estabelecer certa compensação causada pelo ofensor ao ofendido. A fixação do valor pecuniário da indenização, por dano moral, serve para atingir resultados próprios: compensação a um e sancionamento a outro. Assim, são indicados alguns critérios para esta quantificação: extensão do fato inquinado; permanência temporal; intensidade; antecedentes do agente; situação econômica do ofensor; e razoabilidade do valor.”⁹⁴

“DANOS MORAIS - VALOR DA INDENIZAÇÃO - A reparação pecuniária, única possível, na hipótese de indenização por danos morais, deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida exterior e interior da vítima, inclusive sob a sua psique. Deve, ainda, tanto quanto possível, ter por objetivo coibir o agente a não repetir o ato ou compeli-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem. O arbitramento, entranhado de pesada carga subjetiva, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser estabelecido de modo a tornar inócua a atuação do Poder Judiciário, na solução desta espécie de litígio, que consequências também acarreta à toda coletividade. Portanto, o valor não deve ser fixado irrisoriamente, a ponto de desmoralizar o instituto. Da mesma forma, não deve causar uma reparação acima do razoável, cumprindo, assim, estritamente o seu importante caráter pedagógico. Considerando-se os parâmetros acima transcritos, a condição econômica e o grau de culpa da Ré, a hipossuficiência do Autor, a extensão e a irreversibilidade do dano, já que a enfermidade, seguida pela morte por doença grave, sofrida e angustiante,

⁹⁴ TRT 3ª R Quinta Turma 00514-2007-074-03-00-0 RO Recurso Ordinário Rel. Juiz Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno DJMG 29/01/2008

como a silicose, traz indubitável abalo psicológico, pelo que se impõe a majoração do valor. Recurso a que se dá parcial provimento.”⁹⁵

“REPARAÇÃO DE DANOS DECORRENTES DE DOENÇA AGRAVADA PELO TRABALHO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Na fixação do quantum indenizatório da reparação de danos morais, o juiz deve observar alguns parâmetros como a extensão do fato inquinado; a permanência temporal (se o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposo); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e do ofendido, o grau de culpa do primeiro e a concausalidade, se for o caso”.⁹⁶

REPARAÇÃO DE DANO MORAL. ARBITRAMENTO DO VALOR. PARÂMETROS. Restando provada a ocorrência do acidente de trabalho, a existência de lesão acarretando restrições importando em seqüela permanente e sofrimento moral, que se evidencia pela privação de ganhos futuros e a impossibilidade de manter a mesma qualidade de vida, atinge-se a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do estado democrático de direito. Não há dúvida de que é extremamente delicada a questão da fixação do "quantum" a ser arbitrado para a indenização por dano moral, já que o Código Civil não estabelece parâmetro a este respeito. Assim, no arbitramento do valor da indenização por dano moral, o julgador deve considerar a dor física sentida, a extensão da lesão e o constrangimento sofrido em virtude das seqüelas deixadas pelo acidente, além do grau de culpabilidade do agente. Ficando provado o fato que gerou o transtorno e o sofrimento, impõe-se a condenação, podendo ser arbitrado o pagamento de uma só vez, como forma de dar uma compensação imediata para diminuir a dor e a insatisfação do lesado. O valor da reparação do dano moral deve ser fixado por arbitramento e, para tal, deve o julgador levar em conta a situação das partes, as circunstâncias dos fatos, o caráter pedagógico-punitivo da indenização, bem como a repercussão da doença na vida do ofendido, de modo que o "quantum" possa servir para compensar o mal sofrido em sua dignidade e, também, incutir no outro maior preocupação com as condições de trabalho de seus empregados.⁹⁷

A grande quantidade desses julgados permite que se conclua pelo apontamento de alguns critérios que, interpretados sempre em conjunto com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, poderão auxiliar o magistrado na sua

⁹⁵ TRT 3ª R. 4ª T. RO 00402-2004-091-03-00-1 Rel. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault DJMG 01/03/2008

⁹⁶ TRT 3ª R. 5ª T. RO 01213-2007-065-03-00-2. Rel. Juíza Convocada Adriana Goulart de Sena DJMG 23/02/2008

⁹⁷ TRT 3ª R. 3ª T. RO 02050-2006-145-03-00-8. Rel. Desembargador Bolívar Viégas Peixoto DJMG 01/03/2008

tarefa de arbitramento do *quantum* indenizatório em relação aos danos morais advindos da prática do assédio moral no ambiente de trabalho. São eles: I) a extensão e a gravidade do dano; II) as condições econômicas do assediador e do assediado, de modo que a indenização cumpra sua missão de reparação e didática no intuito de impedir que tal tipo de conduta volte a ocorrer; III) a intensidade da dor da vítima; IV) a reincidência na prática de assédio moral; V) a repercussão social do dano; VI) a intensidade do dolo ou culpa do assediador; VII) a extensão no tempo do assédio; e por fim VIII) a retratação espontânea efetiva.

Obviamente não se almeja aqui o esgotamento de qualquer discussão ou sugestão em relação aos critérios que devem ser utilizados pelos magistrados quando da quantificação dos valores decorrentes às indenizações por danos morais advindos do *bullying* no ambiente laboral.

O que se busca, na verdade, é a contribuição para essa discussão, apontando critérios objetivos que podem facilitar a tarefa hermenêutica do juiz, inclusive demonstrando que a utilização de tais critérios já vem sendo posta em prática em alguns dos tribunais brasileiros, servindo assim como vetor para desenvolver o debate do tema e fornecer critérios objetivos e razoáveis para a atuação do magistrado, conferindo maior segurança jurídica às decisões.

5 CONCLUSÃO

No desenvolvimento do presente trabalho foi possível compreender de forma mais aprofundada o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, por meio de um banco de conceitos apontados pela doutrina e jurisprudência, aliado a um contato com os requisitos essenciais normalmente exigidos para sua configuração, elementos esses que ainda apresentam certa abertura para discussão, principalmente no tocante ao período exigido de prolongação das ações de humilhação e discriminação e sobre a real necessidade de dano psicológico efetivo.

A respeito dessa controvérsia permite-se aferir que, diversamente da doutrina clássica de Heinz Leymann, a realidade social brasileira não permite que o direito utilize critérios como o que exige a repetição das atitudes de assédio por um período mínimo de seis meses, por, pelo menos, uma vez na semana. Essa sensibilidade, inclusive, já identificada por boa parte da jurisprudência pátria que vem admitindo sistematicamente a configuração de *bullying* no ambiente laboral em períodos inferiores ao acima apontado, obviamente observando-se as características próprias do caso concreto que possam clamar por um entendimento nesse sentido.

A questão do dano psicológico também deve ser afastada como requisito essencial para a configuração do assédio. É natural que as pessoas reajam diferentemente em situações de assédio, tendo em vista a personalidade própria de cada indivíduo, contudo não se pode estabelecer que esse efetivo dano seja essencial.

Motivos não faltam para que se entenda dessa forma, tendo como argumentos principais, especificamente, os fatos de que poderia se estabelecer uma enorme insegurança jurídica, pois se estaria estabelecendo que determinada atitude, em alguns casos, configuraria assédio, e em outros, não. O fato de que até hoje não existe nenhum método científico capaz de comprovar, com segurança, se houve efetivo dano ou não ao psicológico do ser humano, especialmente por ser questão muito subjetiva, são elementos que afastam qualquer exigência do dano efetivo como requisito essencial para a configuração do *bullying* no ambiente de trabalho.

Tal conclusão é reforçada pela própria parte da doutrina que entende pela sua exigência, pois ela já faz ponderações quando aponta a necessidade desse requisito, afirmando que, pela dificuldade de sua comprovação, ele não precisaria ser comprovado pelo assediado, mas o assediador deveria provar que não ocorreu, numa espécie de inversão do ônus da prova que entendo desnecessária.

Restou confirmado também nesse trabalho que o assédio moral no ambiente de trabalho é fator de enorme prejuízo ao texto constitucional, merecendo a devida reprimenda do direito. O malferimento de diversos princípios, fundamentos e objetivos da República, além de direitos fundamentais que fazem parte do patrimônio jurídico do trabalhador é situação indubitável.

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana, como valor constitucional supremo da Constituição Federal de 1988 em torno do qual deve orbitar todo o ordenamento jurídico pátrio, encontra-se em flagrante ataque, pois o assédio moral vai fundo nos sentimentos mais particulares do trabalhador, afetando sua auto-estima, sua paz de espírito, impedindo o desenvolvimento de uma personalidade saudável e realizada, sendo um dos grandes maus da sociedade atual.

Além disso, o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho, conquista da classe operária e que deve ser reconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro, encontra-se em franco desrespeito, não possibilitando uma efetiva proteção do obreiro como deveria.

É assim que surge a responsabilidade civil do assediador como elemento alternativo do direito para punir e tentar educar a sociedade de que o assédio moral no ambiente de trabalho é fenômeno que não possui espaço na sociedade brasileira e que será exemplarmente combatido sempre que for verificado.

Nesse ponto, algumas conclusões são importantes, principalmente no tocante às modalidades de responsabilidade que deverão recair sobre os empregadores e empregados que cometam esse tipo de terror psicológico.

No tocante ao empregado, ficou claro que a regra a ser utilizada pelo Judiciário será, sempre, a da responsabilidade subjetiva, exigindo-se culpa ou dolo na sua atuação. O problema é a identificação da modalidade de responsabilidade ao qual se submete o empregador.

Regra geral, o empregador responderá civilmente por sua conduta assediante na modalidade da responsabilidade civil subjetiva. Contudo, existe forte controvérsia quando se tratar de hipótese que se coadune com o previsto no art. 932, II do Código Civil brasileiro.

Em situações nas quais se verifica que o empregado ou preposto foi quem agiu de forma a assediar companheiro de trabalho, o empregador também será chamado à responsabilidade, havendo controvérsia, exatamente, no que se refere à necessidade da comprovação de seu dolo ou culpa em não ter impedido a atitude de assédio.

Apesar do respeitável entendimento contrário, esse trabalho se posicionou no sentido de entender ser situação que não exige culpa ou dolo do empregador, caracterizando-se objetivamente, com base na Teoria do Risco consagrada no Direito Civil. Esse é, inclusive, o posicionamento de respeitável parcela da jurisprudência brasileira, podendo-se destacar o didático julgado colacionado nesse trabalho da Ministra do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

Além dessas duas hipóteses, o empregador também poderá ser responsabilizado contratualmente por descumprimento das regras do contrato de trabalho.

Assim, atualmente a responsabilidade civil do assediador é uma das únicas formas de se punir quem pratica assédio moral no ambiente de trabalho em nosso país. É necessária a compreensão geral de que esse fenômeno possui efeitos devastadores na sociedade e que o Brasil não pode apresentar uma lacuna legislativa tão grande como a que se apresenta atualmente, deixando de regulamentar especificamente esse tema.

Impõe-se uma responsabilidade importante não só ao legislador, como à sociedade brasileira em geral de promover os debates desse tema, buscando-se

alternativas para o combate e punição de empregadores e trabalhadores que lançam mão de práticas desleais no ambiente de trabalho ao discriminar, ofender e humilhar empregados, atacando sua dignidade como ser humano e devastando indivíduos e famílias inteiras por conta de tais tipos de atitude que merecem toda a reprovação que o direito possa oferecer.

REFERÊNCIAS

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

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 2000. 266f. Dissertação Mestrado em Psicologia Social – PUC, São Paulo, 2000

BARRETO, Margarida. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio moral*. Síntese trabalhista. Ano 2004, v. 16, n. 184, mês OUT, pp. 136-155

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho; identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas*, Rio de Janeiro, Editora Renovar, 2002

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva 2007

CALLEJO, José Maria Garcia. *Protección jurídica contra El acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. Madrid: Gráficas de Diego, 2003

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. *Dignidade da pessoa humana: o princípio dos princípios constitucionais*. In: SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flavio. (Org.). *Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006

DE ASSIS, Araken. *Indenização do Dano Moral*, Jornal Síntese, MAI/JUN 97

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil*. 10. Ed., São Paulo, Saraiva, 1996, v.7

FREITAS, Maria Ester. *Assédio Moral e Assédio Sexual: Face do Poder Perverso nas Organizações*. Revista de Administração de Empresas (FGV), São Paulo /SP, V.41, n 2, pp.08-19, 2001

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Chile: Lexis Nexis, 2006.

GARBIN, Andréia De Conto. *Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho*. 2009. 167f. Dissertação Mestrado em Saúde Pública – USP, São Paulo, 2009

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. *Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho*. Revista IOB: trabalhista e previdenciária. Ano 2009, v. 21, n. 243, mês SET, pp. 86-112

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro - volume IV: responsabilidade civil*. 3.ed São Paulo: Saraiva, 2008.

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

GUEDES, Márcia Novaes. *Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores*. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003

HELOANI, Roberto. *Assedio moral: a dignidade violada*. Aletheia: Revista do Curso de Psicologia. Ano 2005, n. 22, mês JUL/DEZ, pp. 101-108

HELOANI R.; FREITAS, M.E.; BARRETO M. *Assédio Moral no Trabalho*. Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2008

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

LEYMANN, Heinz. “*The mobbing encyclopaedia*”. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>.

LEYMANN, Heinz. *The silencing of a skilled technician*. Stockholm: Working Environment

MANN, R. (1996). *Psychological abuse in the workplace*. In P. McCarthy, M. Sheehan & W. Wilkie (Eds.), *Bullying: From backyard to boardroom* (pp. 83–92). Sydney: Millennium, Beyond Bullying Association.

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral*. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Ano 2007, v. 11, n. 13, pp. 433-448.

MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 17 out. 2011.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 4ª Ed., São Paulo: Atlas, 2004

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio moral*. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *O assédio moral no ambiente de trabalho*. Revista LTr, n. 8, São Paulo: LTr, 2004

NOVELINO, Marcelo. *Direito Constitucional*. 5ª Ed. São Paulo: Método, 2011

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio sexual: questões conceituais*. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6826>>. Acesso em: 1 out. 2011, às 21:20.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *Assédio Moral*. Revista do TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007, pp. 25 – 45

PEREZ-LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos humanos, Estado de derecho y constitución*. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2005.

RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil – Responsabilidade Civil*. 20ª. Ed., rev., atual. E Saraiva. São Paulo: 2007

SAAD, Terezinha Lorena Pohlmann. *Responsabilidade Civil da Empresa nos Acidentes do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SARLET, Wolfgang Ingo. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. “*A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil*”. *A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas*. Luís Roberto Barroso (org.). 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, pp.193-284

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assedio moral: a importância da prova*. Revista do direito trabalhista . Ano 2006 , v. 12 , n. 3 , mês MAR , pp. 14-15

SILVA, José Afonso da. *A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia*. Revista de Direito Administrativo, v. 212, pp. 84-94, abr./jun. 1998.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 30ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2008

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A Saúde do trabalhador como um Direito Humano*. LTR Editora, 2008

SILVA, Virgílio Afonso da. *A Constitucionalização do direito: Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. São Paulo: Malheiros, 2005

STOCO, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*. 6.ed São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3ª Ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004

THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil*. São Paulo. Ed. Atlas, 2008

ZIMMERMANN, Sílvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos e LIMA, Wilma Coral Mendes de. *O assédio moral no mundo do trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho, n.1. Brasília: LTr, 2003.

APÊNDICE

PROJETO DE MONOGRAFIA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FACULDADE DE DIREITO

GABRIEL VALE BEDÊ

BULLYING NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O
ASSÉDIO MORAL PRATICADO ENTRE EMPREGADORES E EMPREGADOS E
SUAS CONSEQUÊNCIAS NA RESPONSABILIDADE CIVIL

Banca Examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Machidovel Trigueiro Filho

Examinador: Prof. Ms. Yuri Cavalcante Magalhães

Examinador: Prof. Dr. Régis Frota Araújo

FORTALEZA

2011

GABRIEL VALE BEDÊ

BULLYING NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O
ASSÉDIO MORAL PRATICADO ENTRE EMPREGADORES E EMPREGADOS

Projeto de Pesquisa apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará – UFC, como requisito para elaboração da monografia de final de curso, sob a orientação metodológica do Professor Doutor Machidovel Trigueiro Filho.

BANCA EXAMINADORA

Machidovel Trigueiro Filho

Prof. Orientador da Universidade Federal do Ceará

Yuri Cavalcante Magalhães

Prof. Examinador da Universidade Federal do Ceará

Francisco Régis Frota Araújo

Prof. Examinador da Universidade Federal do Ceará

FORTALEZA

2011

Justificativa

A ocorrência de conflitos interpessoais dentro do ambiente de trabalho é uma realidade não só local, como global. O fato da existência de um mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo em todos os sentidos é fator gerador de problemas de relacionamento. Malgrado sejam fatores negativos para a existência de um bom ambiente de trabalho, quando estes conflitos são controlados e não ultrapassam limites que consigam preservar o respeito entre empregados e empregadores, podem mesmo ser benéficos para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da empresa.

Contudo, a situação muda completamente de roupagem quando estes problemas e diferenças ultrapassam as barreiras daquilo que se entende como aceitável do dia-a-dia, tornando-se uma prática danosa e que vai aos poucos minando a própria convivência dentro do local de trabalho, transformando um verdadeiro martírio diário para quem tem de conviver com situações desagradáveis.

Situações nas quais se encontram presentes atitudes de humilhação pública, intimidação, ameaças, tortura psicológica e até mesmo de agressão física, multiplicam-se e tornam-se cada vez mais recorrentes nos diversos estabelecimentos empresariais e no próprio serviço público em nosso País, malferindo o cerne da dignidade da pessoa humana além de diversos direitos e garantias fundamentais dos indivíduos, gerando uma quantidade crescente de demandas que deságuam no Judiciário.

Apesar da ocorrência dessas situações de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho ocorrer há bastante tempo, tal temática somente passou a receber mais atenção sendo mais estudada e explorada cientificamente no Brasil na última década (2000), quando diversos trabalhos abordando o tema do assédio moral, *nomen iuris* que recebeu esta prática de hostilização deliberada nas relações de trabalho, passaram a ser produzidos, entrando de vez tal tema nas discussões judiciais pátrias.

Nessa toada, é possível apontar dois diferentes grupos nos quais podemos identificar os sujeitos do assédio moral, sendo o primeiro entre empregador e empregado, enquanto o segundo é constituído entre diferentes empregados.

Este trabalho monográfico tem a intenção de estudar a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, buscando a elaboração de um conceito e critérios para sua quantificação, observando e refletindo sobre tais pontos desse novo instituto que ainda estão em construção pela doutrina e os Tribunais de nosso país, visando estudá-lo sob o ponto de vista da eficácia horizontal da teoria dos direitos fundamentais e a necessidade de sua observância e respeito mesmo entre particulares.

Sob essa perspectiva e atestando que a produção científico-jurídica nacional a respeito do presente tema é deveras recente e escassa, caracteriza-se a relevância acadêmica do presente estudo, que ambiciona uma reflexão mais aprofundada sobre esse polêmico e pouco estudado fato social que vem ganhando espaço tanto nos setores midiáticos como nas bancadas acadêmicas, alcançando, desse modo, tanto a sociedade brasileira em geral como os estudiosos do Direito e de outras ciências como a Psicologia e a Medicina. Visa-se neste trabalho uma compreensão global e jurídica desse instituto, contribuindo, de certa forma, para o preenchimento de uma lacuna existente nos estudos jurídicos sobre o assédio moral nas relações laborativas.

A relevância social aqui também se configura à medida que a ocorrência de assédio moral nas relações de trabalho é uma realidade constante e crescente nos mais diversos ambientes de trabalho em nosso país, além de que a repetição sistemática dos atos de ridicularização e inferiorização do empregado, atuação essa reiterada que é requisito, conforme se demonstrará, para a configuração do assédio moral, pois ele não se configura por um ato de humilhação pontual, seguramente causa efeitos psicológicos danosos de sobremaneira sobre a auto-estima do empregado, influenciando não só nas suas relações dentro do ambiente de trabalho, bem como nas familiares e nos demais círculos da vida social do obreiro, sendo causadora de diversas enfermidades aos assediados, podendo, inclusive, chegar mesmo a ser fator primordial causador de seu óbito.

Além disso, as decisões tomadas por magistrados e pelos tribunais pátrios as quais podem-se observar, revelam ainda entendimentos e posições contraditórias quando da discussão do tema, gerando indefinições sobre os limites legais para proteção da dignidade e dos diversos direitos que possui o trabalhador como ser humano. A carência de um posicionamento pacífico e com denso substrato teórico em nossa doutrina e jurisprudência impele a realização de uma pesquisa que busque um estudo sistemático, levando em conta os reais problemas que esse fato social causa em nossa sociedade, e possíveis abordagens para a minimização ou mesmo solução desses problemas.

Desse modo, justifica-se a escolha do presente tema pela sua relevância social e acadêmica já explicitadas, entendendo que este estudo poderá contribuir para uma nova reflexão sobre esse tema ainda pouco explorado pelos operadores e pensadores do Direito.

Objetivo geral

O presente trabalho tem a finalidade de estudar as causas, efeitos e repercussões jurídicas de um fenômeno cada vez mais presente nas relações de trabalho de nosso país conhecido por assédio moral (*bullying*), refletindo sobre suas diversas modalidades e almejando a construção de uma idéia permeada pela teoria dos direitos fundamentais para o desenvolvimento de um direito fundamental à integridade do meio-ambiente de trabalho. Busca-se realizar esse estudo à luz da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, observando sua necessidade em todas as relações de trabalho. Também se almeja discutir a respeito da responsabilização civil do agressor e os critérios que podem ser utilizados pelos magistrados para a fixação de indenizações.

Objetivos específicos

O objetivo geral deverá ser alcançado por meio da realização de outros objetivos específicos, como os abaixo descritos:

a) Analisar a estrutura dos direitos fundamentais positivados na Constituição Federal brasileira, com o intuito de discutir e promover a idéia de um direito fundamental à integridade do meio-ambiente de trabalho.

b) Analisar através de casos concretos a atuação do Judiciário brasileiro na responsabilização dos empregadores e empregados que assediam moralmente ou permitem esse assédio a outros empregados.

c) Analisar a legislação nacional já estabelecida sobre assédio moral e discutir a respeito da possibilidade de criação de uma legislação federal geral que aborde o tema, em seus aspectos cíveis e penais

d) Avaliar e identificar quais são os critérios apontados pela doutrina e quais estão sendo utilizados, na prática, pelos Tribunais quando da aferição do *quantum* indenizatório nas ações de responsabilidade civil em virtude de assédio moral, no intuito de apontar um rol de critérios que possam ser utilizados objetivamente quando da atuação do magistrado.

e) Estudar como e quais instrumentos jurídicos podem ser utilizados pelo trabalhador para inibir ou mesmo fazer cessar a perseguição e violência moral ocorrida no ambiente de trabalho.

Metodologia

A metodologia a ser utilizada basear-se-á em um estudo descritivo-analítico, desenvolvido através de pesquisa:

I. Quanto ao tipo:

Bibliográfica, documental, jurisprudencial e legislativa, mediante pesquisas com base em livros, revistas e artigos científicos, publicações especializadas, imprensa escrita, dados oficiais publicados pela Internet, legislação pertinente, bem como decisões judiciais dos principais Tribunais pátrios que abordem direta ou indiretamente o tema em estudo.

II. Quanto à utilização e abordagem dos resultados:

Pura - Tendo por finalidade aumentar o conhecimento do pesquisador para uma nova tomada de posição, ampliando os conhecimentos.

III. Quanto aos objetivos:

Descritiva, buscando expor fenômenos, descobrir a frequência com que um fato acontece, sua natureza e suas características. Classifica, explica e interpreta os fatos.

Exploratória, procurando aprimorar idéias ajudando na formulação de hipóteses para pesquisas posteriores, além de buscar maiores informações sobre o tema.

Referencial Teórico

Apesar de ser um fenômeno existente há muito tempo, os estudos sobre assédio moral, em nosso país, são bastante recentes e escassos, sendo uma temática que exige ainda muita reflexão por parte dos pesquisadores não só do Direito como também da Psicologia e ciências afins.

A novidade desse tema é tão latente para os pesquisadores brasileiros que somente no ano de 2000, através da defesa de uma tese de mestrado do curso Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), é que se faz o registro de um primeiro trabalho de relevância sobre o tema.

O trabalho monográfico⁹⁸ apresentado por Margarida Maria Silveira Barros foi intitulado “*Uma jornada de humilhações*” e teve como base de substrato para sua elaboração uma pesquisa realizada no fim da década de noventa, mais especificamente entre os anos de 1996 e 1998, junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo, na qual foram entrevistados trabalhadores de noventa e sete empresas do Estado de São Paulo, na sua maioria mulheres, baseando-se em estudos qualitativos e levando ao conhecimento da sociedade conceitos e importantes dados estatísticos sobre este fato social que até então não eram de conhecimento geral, como o de que quarenta e dois por cento dos entrevistados afirmaram que já haviam passado por situações de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho.

Anteriormente ao trabalho de Margarida Barreto, uma importante pesquisa responsável pela conceituação do que seria assédio moral foi formulada pela

⁹⁸ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 2000. 266f. Dissertação Mestrado em Psicologia Social – PUC, São Paulo, 2000.

psicanalista francesa Marie France Hirigoyen em 1998, trabalho esse que foi publicado no Brasil, sob o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”.⁹⁹

Contudo, aponta-se o médico alemão Heinz Leymann como o pioneiro nos estudos sobre assédio moral, através de trabalho publicado em 1984, no qual identificou o fenômeno tomando emprestado pesquisas de outros cientistas que haviam estudado um grupo de crianças com comportamentos agressivos na infância e que agora, na fase adulta, reproduziam tais atitudes no ambiente de trabalho.

Na seara do Direito, essa conceituação ainda encontra divergências latentes, naturais da tão recente problematização jurídica do tema. Inclusive, a questão do dano psicológico que poderá dar ensejo a uma indenização em sede danos morais não encontra unanimidade entre os estudiosos, sendo mais difícil ainda o estabelecimento de critérios para sua quantificação.

Tal divergência consubstancia-se no fato de que alguns pesquisadores entendem que o assédio moral configurar-se-ia pela mera atuação do assediador, não importando a ocorrência ou não de danos psicológicos de fato. Em outro sentido, encontram-se estudiosos que exigem a caracterização de fato do dano psíquico ao assediado para que haja a caracterização do assédio moral.

Os tribunais pátrios possuem decisões nos mais diversos sentidos, contudo, majoritariamente, a segunda tese vem sendo mais aceita o que causa um outro problema: como se caracterizar a ocorrência de um dano psíquico? Até onde se encontra o limite de um mero aborrecimento do dia-a-dia para uma verdadeira tortura psicológica? E em relação à sua valoração pecuniária quando falamos de reparação civil?

⁹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

Dentre as diversas hipóteses e linhas de estudo de abordagem do assédio moral, optou-se nesse trabalho por uma que focasse mais em seus sujeitos, ou seja, dando uma atenção extra nos sujeitos dessa relação. Assim, surge a discussão a respeito da tese da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que devem ser respeitados não só pelo Estado em relação aos cidadãos (eficácia vertical), mas também entre eles próprios.

Paulo Gonet Branco e o Ministro do Supremo Tribunal Federal Gilmar Ferreira Mendes afirmam que a necessidade da observância dos direitos fundamentais na esfera privada se dá pelo fato da natureza de tais direitos, que foram erigidos a uma posição de prevalência dentro do ordenamento jurídico pátrio pela Constituição Federal de 1988.¹⁰⁰

Nesse sentido, busca-se no presente trabalho uma apresentação do assédio moral sob a ótica da necessidade da aplicação dos direitos fundamentais mesmo entre particulares, delimitando situações passíveis de serem configuradas como assédio, a necessidade de proteção que deve existir dentro do ambiente de trabalho e, em último caso, a busca dos direitos do trabalhador na Justiça.

¹⁰⁰ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho.

Referências

MANN, R. (1996). Psychological abuse in the workplace. In P. McCarthy, M. Sheehan & W. Wilkie (Eds.), *Bullying: From backyard to boardroom* (pp. 83–92). Sydney: Millennium, Beyond Bullying Association.

YAMADA, D. C. (2000). The phenomenon of ‘workplace bullying’ and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal*, 88(3), March, 475–53

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José ANTÔNIO Ribeiro de Oliveira. **A Saúde do trabalhador como um Direito Humano**. LTR Editora, 2008

GUEDES, Marica Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos e LIMA, Wilma Coral Mendes de. *O assédio moral no mundo do trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho, n.1. Brasília: LTr, 2003.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação Mestrado em Psicologia Social – PUC, São Paulo, 2000

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

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

LEYMANN, Heinz. “**The mobbing encyclopaedia**”. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, Gilmar Ferreira Mendes, Inocência Mártires Coelho,. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 7. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Chile: Lexis Nexis, 2006.

FREITAS, Maria Ester. *Assédio Moral e Assédio Sexual: Face do Poder Perverso nas Organizações*. Revista de Administração de Empresas (FGV), São Paulo /SP, V.41, n 2, p.08-19, 2001

LEYMANN, Heinz. *The silencing of a skilled technician*. Stockholm: Working Environment

BARRETO, Margarida. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

HELOANI R.; FREITAS, M.E.; BARRETO M. *Assédio Moral no Trabalho*. Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2008

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Assédio moral: a nova ameaça á integridade do ambiente de trabalho. Revista IOB: trabalhista e previdenciária. Ano 2009, v. 21, n. 243, mês SET, páginas 86-112

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. Síntese trabalhista. Ano 2004, v. 16, n. 184, mês OUT, páginas 136-155

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Ano 2007, v. 11, n. 13, páginas 433-448.

HELOANI, Roberto. Assedio moral: a dignidade violada. Aletheia: Revista do Curso de Psicologia. Ano 2005, n. 22, mês JUL/DEZ, páginas 101-108

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assedio moral: a importância da prova. Revista do direito trabalhista . Ano 2006 , v. 12 , n. 3 , mês MAR , páginas 14-15

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, n. 8, São Paulo: LTr, 2004

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 21 ed. São Paulo: Saraiva 2006

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6826>>. Acesso em: 1 out. 2011, às 21:20.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003, p. 38.

CALLEJO, José Maria Garcia. *Protección jurídica contra El acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. Madrid: Gráficas de Diego, 2003

GARBIN, Andréia De Conto. *Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho*. 2009. 167f. Dissertação Mestrado em Saúde Pública – USP, São Paulo, 2009

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Revista do TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007, páginas 25 - 45

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil*. 10. Ed., São Paulo, Saraiva, 1996, v.7

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas*, Rio de Janeiro, Editora Renovar, 2002

RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil – Responsabilidade Civil*. 20ª. Ed., rev., atual. E Saraiva. São Paulo: 2007

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil*. São Paulo. Ed. Atlas, 2008

MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 17 out. 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro - volume IV: responsabilidade civil*. 3.ed São Paulo: Saraiva, 2008. p.17

STOCO, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*. 6.ed São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p.146

SAAD, Terezinha Lorena Pohlmann. *Responsabilidade Civil da Empresa nos Acidentes do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 184.

DE ASSIS, Araken. *Indenização do Dano Moral*, Jornal Síntese, MAI/JUN 97

NOVELINO, Marcelo. *Direito Constitucional*. 5ª Ed. São Paulo: Método, 2011

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. *Dignidade da pessoa humana: o princípio dos princípios constitucionais*. In: SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flavio. (Org.). *Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006

PEREZ-LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos humanos, Estado de derecho y constitución*. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, Virgílio Afonso da. *A Constitucionalização do direito: Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. São Paulo: Malheiros, 2005

SARMENTO, Daniel. “A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil”. *A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas*. Luís Roberto Barroso (org.). 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, pgs.193-284

SARLET, Wolfgang Ingo. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, José Afonso da. *A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia*. *Revista de Direito Administrativo*, v. 212, p. 84-94, abr./jun. 1998.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 30ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2008

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3ª Ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004

Sumário Preliminar

INTRODUÇÃO

1 NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

1.1 Histórico do assédio moral

1.2 Evolução conceitual do assédio moral

1.3 Principais requisitos para configuração do assédio moral

1.4 Assédio moral e institutos afins

1.4.1 Assédio moral x assédio sexual

1.4.2 Assédio moral x assédio ambiental

1.4.3 Assédio moral x assédio institucional

1.4.4 Assédio moral x *burn out*

1.5 Classificação do assédio moral e suas espécies

1.5.1 Assédio moral vertical

1.5.1.1 Assédio moral vertical ascendente

1.5.1.2 Assédio moral vertical descendente

1.5.2 Assédio moral horizontal

1.5.3 Assédio moral misto ou multilateral

1.5.4 Outras espécies de assédio moral

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E ASSÉDIO MORAL

2.1 Dimensões dos direitos fundamentais e sua correlação com a proteção em face do assédio moral

2.2 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais

2.3 Assédio moral X Princípios, direitos, fundamentos e valores constitucionais

2.3.1 Assédio moral X Princípios fundamentais

2.3.1.1 Dignidade da pessoa humana

2.3.1.2 Valor Social do Trabalho

2.3.2 Assédio moral x Princípios constitucionais

2.3.2.1 Princípio da solidariedade

2.3.2.2 Princípio da isonomia

2.3.3 Assédio moral x Direitos Fundamentais

2.3.3.1 Direito fundamental à saúde

2.3.3.2 Direito fundamental ao trabalho

2.4. Direito Fundamental à Integridade do Ambiente de Trabalho

3 ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE

3.1 Legislação estrangeira sobre o assédio moral

3.2 Legislação brasileira sobre assédio moral

3.3 Responsabilidade derivada do assédio moral

3.3.1 Responsabilidade civil decorrente do assédio moral

3.3.1.1 Ato ilícito

3.3.1.2 Culpa ou dolo

3.3.1.3 Dano

3.3.1.4 Nexo de causalidade

3.3.2 Responsabilidade do empregador

3.3.3 Responsabilidade do empregado

3.4 Visão jurisprudencial do assédio moral no Brasil

3.5 Critérios para a quantificação de uma indenização por danos morais em casos de assédio moral

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

APÊNDICE