

**MARIA HELENA COELHO LONGHINI**

**Assédio Moral no Trabalho**

**Bacharelado em Direito**

**FEMA-FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS**

**ASSIS**

**2009**

MARIA HELENA COELHO LONGHINI

## **Assédio Moral no Trabalho**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a orientação do Prof. Luiz Antonio Ramalho Zanoti.

**FEMA-FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS**

**ASSIS**

**2009**

## **Folha de Aprovação**

Assis, ..... de .....de 2009

**Assinaturas:**

**Orientador:** \_\_\_\_\_

**Examinadora:** \_\_\_\_\_

## Mensagem

### Refletindo sobre o passado

Todos nos já tivemos, de uma maneira ou de outra, experiências difíceis na vida.

Isto faz parte de nossa viagem por esta terra – embora muitas vezes pensamos que “as coisas podiam ter acontecido de outra maneira” – fato e que não podemos mudar nosso passado.

Por outro lado, e uma mentira pensar que tudo que acontece tem o seu lado bom; existem coisas que deixam marcas muito difíceis de superar, feridas que sangram muito.

Como, então, nos livramos de nossas experiências amargas?

Só existe uma maneira: vivendo o presente.

Entendendo que, embora não possamos mudar o passado, podemos mudar a próxima hora, o que acontecera durante a tarde, as decisões a serem tomadas antes de dormir.

Como diz o velho provérbio hippie:

“hoje e o primeiro dia do resto da minha vida”..

Paulo Coelho

## **Agradecimento**

Aos meus professores, pelo carinho e dedicação, e aos colegas de classe pela amizade cultivada durante todos estes anos que passamos juntos na jornada do aprendizado.

Em especial ao meu orientador, pelo carinho no qual me levou à conclusão deste trabalho.

OBRIGADO POR TUDO!

Maria Helena Coelho Longhini

## Dedicatória

Dedico este trabalho a Deus, por ter me dado sabedoria, paciência, saúde e coragem para conclusão desta etapa.

A meu pai José por tudo que fez para que eu concluísse esta jornada do aprendizado, ao meu esposo Carlos pela paciência e compreensão, aos meus filhos André, Claudia e Isadora seres fundamentais em minha vida, que unidos torceram para que eu atingisse meu objetivo.

Especialmente a minha mãe Isabel (in memoriam) fonte inspiradora deste sonho, que com suas palavras me incentivou a atingir meu ideal.

“A sabedoria do humilde levantará a sua cabeça e o fará sentar-se no meio dos grandes. Não avalies um homem pela sua aparência, não desprezes um homem pelo seu aspecto.”

(Eclesiástico 11 - 1 e 2)

“Feliz o homem que persevera na sabedoria, que se exercita na prática da justiça, e que, em seu coração, pensa no olhar de Deus que tudo vê”.

(Eclesiástico, 14:22)

Muito obrigado.

## Sumário

Introdução .....	10
<b>I - Valorização da dignidade da pessoa humana .....</b>	<b>12</b>
1.1. Fundamentação jurídica .....	12
1.2. Aspecto social .....	15
1.3. Aspectos históricos e jurídicos.....	17
<b>II - Princípios do direito do trabalho .....</b>	<b>21</b>
2.1. Princípio da proporcionalidade.....	21
2.2. Princípios gerais do direito e sua atuação no direito do trabalho.....	22
2.3. Princípios do direito do trabalho .....	22
2.4. Princípios da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.....	27
2.5. Princípio da primazia da realidade.....	28
2.6. Princípio da continuidade da relação de emprego .....	29
2.7. Outros princípios .....	30
2.8. Breve histórico do princípio .....	29
<b>III Assédio moral.....</b>	<b>33</b>
3.1. Breve histórico .....	33
3.1.1. Assédio sexual .....	35
3.1.2. Assédio moral.....	36
3.2. O assediador.....	37
3.3. Características e condutas do agressor.....	38
3.4. Saúde pública .....	40
3.5. Econômico - financeiro.....	40
3.6. Social.....	40
3.7. Humano .....	41
3.8. O dano moral no Código Civil Brasileiro de 1916.....	41
<b>Conclusão .....</b>	<b>43</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>45</b>

## **Resumo**

O presente trabalho aborda o assédio moral, bem como os seus aspectos no contrato de trabalho e efeitos causados à vítima. O assédio moral pode ter várias espécies, bem como a relação estabelecida entre os sujeitos. Trataremos das consequências causadas pelo assédio moral, que podem levar até a morte do funcionário que é submetido a doses diárias de humilhação. O terror psicológico ao qual é submetido o funcionário acaba fazendo com que o mesmo peça demissão do trabalho, sendo que lhe é dado o direito à rescisão indireta para que não perca seus direitos trabalhista. Verificaremos que por se tratar de um assunto novo nos bancos jurídicos, ainda não possui legislação específica. Para tanto trataremos dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, bem como a Constituição Federal, que a partir de 1988 passou a resguardar a dignidade da pessoa humana.

Palavras – Chave: Assédio Moral no Trabalho; Humilhação no Trabalho; Violência Moral.

**Abstract**

The present work approaches the moral blockade in the justice of the work, as well as your aspects in the labor agreement and caused effects her it slays of the blockade. We will approach that the moral blockade can have you vary species, as well as the established relationship among the subject of blockade. We will treat of the consequences caused by the moral blockade, among them could take until the employee's death that is submitted to daily doses of humiliation. The psychological terror to which the employee is submitted ends up doing with that the same piece dismissal of the work, being him/her the right is given to the indirect rescission so that it doesn't lose your labor laws. We will verify that for treating of a new subject in the juridical banks doesn't still possess legislation it specifies, for so much we will treat of the beginnings norteadores of the right of the work as well as the Federal Constitution that starting from 1988 started to protect the human dignity.

**Keywords:** Moral harassment at work; humiliation at work; moral violence.

## **Introdução**

A presente monografia visa a esclarecer o que é o assédio moral, assim como a violência moral e seus aspectos no contrato de trabalho. Visa a, ainda, demonstrar, por meio de fundamentos jurídicos, que os assediados têm o direito à tutela jurisdicional do Estado. Ainda que o assédio moral seja um assunto novo na justiça do trabalho, pode-se dizer até que é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, porém, não constitui nenhum fenômeno recente, sendo este tão antigo quanto o próprio trabalho.

Demonstraremos que o assédio moral tem sua origem devido à incansável corrida cada vez mais desenfreada pelo sucesso e o lucro a qualquer custo, sendo os trabalhadores submetidos a competições agressivas e até opressão, através da ameaça e do medo sem qualquer preocupação com a valorização do trabalho em equipe.

Destacaremos que nos últimos anos o assunto tem sido objeto de grande preocupação social, principalmente na medicina do trabalho, devido às conseqüências maléficas por ele causadas. Na maioria destaca-se em relação de desigualdade e subordinação, principalmente aqueles obrigados a cumprir metas, sendo assediados de maneira desumana para tal cumprimento, submetendo-os muitas vezes a doses de humilhações diárias.

Veremos que o assédio moral pode ter como sujeito o empregador ou um chefe, encarregado ou um colega de serviço.

Abordaremos sobre o sofrimento das vítimas que passam pelo terror psicológico do assédio moral, e ainda os inúmeros malefícios que não correspondem somente à limitação da saúde, mas, também, às psicológicas.

Vamos analisar neste trabalho que o assédio moral manifesta-se de várias maneiras como isolamentos geográficos, indiferenças de tratamentos, agressões verbais, humilhações, até que o assediado se afaste do trabalho.

Tentaremos enquadrar o assédio moral no nosso ordenamento jurídico, a fim de garantir proteção jurídica aos direitos violados na relação de emprego em consequência daquela violência, visto que nossa legislação não dispõe sobre o assunto, deixando as vítimas à mercê de uma proteção constitucional.

A nossa CLT não trata especificamente sobre o instituto do assédio moral, porém, em seus artigos 482, alínea k, e 483, alínea e, trata de qualquer ato lesivo à honra e à boa fama do empregado, podendo o empregado pleitear a rescisão indireta ao empregador, considerando assim, rescindido o contrato de trabalho, cabendo a devida indenização à vítima.

Não temos a intenção de esgotar o assunto, mesmo porque por se tratar de um assunto novo, a todo instante surgem novas teorias, definições e entendimentos. Mas, temos como objetivo demonstrar, por intermédio dos fundamentos jurídicos, razões para prestação da tutela jurisdicional do Estado aos assediados, bem como um entendimento do instituto, viabilizando medidas de prevenção e medidas para punir a sua prática. Acima de tudo, o presente trabalho prima pela valorização do trabalho humano, sendo de fundamental importância para propiciar uma realização pessoal do ser humano, lembrada pela nossa Constituição Federal, como dignidade da pessoa humana, conforme artigo 1º, inciso III.

A justiça assegura os direitos às indenizações para com as vítimas do assédio moral, mas o que está fazendo mesmo as empresas dar mais atenção ao assunto, é que, o empregado emocionalmente saudável produz muito mais, além disso, chefe autoritário está fora de moda. Hoje, ele é aquele que compartilha, tem equilíbrio emocional e tem o vocabulário adequado para se relacionar.

O assédio moral deve ser banido das instituições e jamais ser tolerado por parte do trabalhador que deve procurar seus direitos como pessoa e cidadão.

## **I - Valorização da Dignidade da Pessoa Humana**

Neste primeiro capítulo trataremos da valorização da dignidade da pessoa humana. Primeiramente, explicaremos o conceito de dignidade da pessoa humana, baseado em Kant. Todo ser racional tem em sua existência um valor absoluto, o qual deve ser usado não como meio, mas como um fim, tanto para si quanto para os outros aos quais o ser se dirige.

A consolidação da dignidade da pessoa humana, no primeiro artigo do texto constitucional, deixa claro a grande preocupação do constituinte com a promoção dos direitos fundamentais e da justiça social no País.

### **1.1. Fundamentação jurídica**

A instituição da dignidade humana está positivada na Constituição Federal do Brasil:

"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";

A Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José, 1969), promulgada pelo Decreto 678, de 6 de novembro de 1992, prevê:

"Art.11 – Proteção da honra e da dignidade

I - Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade".

Os seres cuja existência depende não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios, e, por isso se chamam *coisas*, ao passo que seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte limita nessa medida todo o arbítrio (e é um objeto de respeito). (KANT, 1995, p. 65)

Kant diferencia pessoa de coisa. O autor explica que coisa é tudo aquilo que tem valor econômico, que se troca, que se vende. Ao contrário, a pessoa não pode ser avaliada em termos econômicos, e não tem preço.

Apesar da dificuldade de traçarmos um conceito sobre a dignidade da pessoa humana, mais importante seria fixar normas e encontrarmos meios para efetivá-las.

Segundo Moraes: “[...] será desumano, isto é, contrário à dignidade da pessoa humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (o sujeito de direitos) à condição de objeto”. (2007, p. 85)

É imprescindível que a norma inerte e fria seja interpretada em seu conteúdo, para sua legitimação e validação dentro do então Estado Democrático de Direito que a nossa Constituição Cidadã de 1988 nos proporciona, permitindo ao ser humano chegar a ser pessoa. O princípio da dignidade humana, nada mais é que as aspirações do homem mediano frente à Constituição, visando a fortalecer, proteger e promover sua evolução cultural.

Um outro conceito importante para se estudar a valorização da dignidade da pessoa humana é o respeito.

De acordo com Weyne:

O respeito segundo Kant é o único sentimento cognoscível *a priori* quer dizer: não é um sentimento recebido por influência sensível, mas um sentimento, o que se *produz por si mesmo* através de um conceito da razão, e assim, especificamente se distingue de todos os sentimentos do primeiro gênero que podem reportar à inclinação ou ao medo. [...] Para Kant “aquilo que eu reconheço imediatamente como lei para mim, reconhece-o com um sentimento de respeito que não significa senão a consciência de subordinação da minha vontade a uma lei, sem intervenção de outras influências sobre a minha sensibilidade”. (WYENE, 01/2007, jus navigand.)

Sarlet (2002, p. 123-124) propõe o conceito jurídico de dignidade da pessoa humana baseada em concepções doutrinárias, e afirma que:

[...] a 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.

O autor ressalta que é preciso que o Estado e a comunidade proporcionem condições para o alcance desse complexo de direitos e deveres fundamentais. A qualidade essencial que difere cada ser humano em si, o faz merecedor do respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade.

A dignidade é uma garantia individual e também universal, inerente ao homem. É princípio fundamental da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Os direitos da personalidade, além de garantir a dignidade, são fundamentais para sua preservação e eficácia.

Para Kant, na sua investigação sobre o verdadeiro núcleo da teoria do conhecimento, o sujeito torna-se o elemento decisivo na elaboração do conhecimento. Propôs ele, assim, uma mudança de método no ato de conhecer, que ele mesmo denomina "revolução copernicana". Ou seja, em vez de o sujeito cognoscente girar em torno dos objetos, são estes que giram em redor daquele. Não se trata mais, portanto, de que o nosso conhecimento deve amoldar-se aos objetos, mas que estes devem ajustar-se ao nosso conhecimento, pode-se dizer que a teoria é, para Kant, a dimensão da auto-alienação da razão. (Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 757, 31 jul. 2005)

Segundo Hirigoyen:

(...) o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física. O termo *bulliying* é mais amplo do que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamentos até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional. O termo harcèlement moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa. (apud Glöckner, 2004: p. 16).

A autora comenta que o assédio moral também é conhecido como *mobbing*, *bulliying* e *harcèlement moral*, utilizando-se das caracterizações elaboradas por esta psiquiatra e

psicanalista francesa Hirigoyen (2002), a fim de discriminar as especificidades conceituais dos mesmos.

## 1.2. Aspecto Social

Conforme o entendimento de Rosenvald, a dignidade da pessoa humana “é simultaneamente valor e princípio, pois constitui elemento decisivo para a atuação de intérpretes e aplicadores da Constituição no Estado Democrático de Direito” (2005, p.8).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Tal preceito mostra nitidamente que o Constituinte Originário posicionou o ser humano como objetivo central de todo ordenamento constitucional, justificando e reconhecendo todo o sistema, de maneira que ele esteja inteiramente direcionado para sua efetiva proteção.

Sarlet explica que:

Num primeiro momento, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa lei fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em última análise, não deixa de ter), mas que constitui norma jurídico-positiva com status constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética já apontada, em valor fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa. (2002, p. 123/124)

Pode-se, portanto, assegurar que o princípio da dignidade humana se abre em duas dimensões: uma negativa e outra positiva, a respeito das quais Rosenvald traça os seguintes comentários:

Aquela significa a imunidade do indivíduo a ofensas e humilhações, mediante ataques à sua autonomia por parte do Estado e da sociedade. Já a dimensão positiva importa em reconhecimento da autodeterminação de cada homem, pela promoção de condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que impeçam uma vida digna. (2005, p. 9-10)

Apresentada nessa dimensão positiva do princípio da dignidade humana, há a noção do mínimo existencial a ser protegido pelos direitos sociais de prestação. E esse cuidado exige a

garantia de meios que atendam as mínimas condições de vivência digna do indivíduo e de sua família, conforme se vê na Constituição Federal, a qual assegura que família, sociedade e Estado têm o dever de prestar assistência à criança e ao adolescente, proporcionando uma vida digna, elegendo, como prioridade, a saúde, a alimentação, a educação.

De acordo com esse ponto de vista, o mínimo existencial vincula as prestações estatais para que sejam realizadas as pretensões do Estado Democrático de Direito. Ou seja, o Estado fica vinculado à obrigação de prestar os serviços básicos para o mínimo existencial, criando assim, condições para que as pessoas se tornem dignas.

A garantia da dignidade humana mostra o modelo mínimo da realização dos direitos sociais do indivíduo. A razão de ser do Estado, o Direito como ciência, as leis como pacificadoras da ordem social, devem existir em razão da necessidade de proteção da existência humana digna, incluindo todo o desenvolvimento teórico dos direitos fundamentais.

Conforme Sarlet “[...] esse padrão mínimo de existência digna estaria ligado à prestação dos recursos materiais necessários para a garantia do salário mínimo, assistência social, educação, previdência social e saúde”. (op. cit., p.329-330)

Seria, ao nosso ver, o objetivo básico de um plano de governo que tem como finalidade o bem-estar de seu povo. Enfim, deve ser garantido a todo cidadão, como objeto de políticas públicas bem definidas e harmônicas com a noção de Estado Democrático de Direito. O indivíduo deve ter sua dignidade amparada pela tutela do Estado, haja vista ser esta o pressuposto de sua existência. Definidas pelo homem e compreendida pelo Estado, a garantia de atendimento das necessidades básicas fundamentais – moradia, educação, saúde e liberdade – é a base mínima para a sobrevivência humana, são os direitos sociais prestacionais. Estes demandam uma prestação material por parte do Estado, conforme se vê no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988. São direitos inalienáveis e irrenunciáveis, que veda o tratamento do homem como objeto.

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.  
(Alterado pela EC-000.026-2000)

Em resumo, para que o ser humano possa trabalhar, estudar, enfim, ter sua vida social ativa, são precisas condições básicas, ou melhor, dizendo, mínimas de saúde, higiene, alimentação, transporte, e acima de tudo, respeito por parte do Estado e de toda comunidade com a qual

convive. Quando somos respeitados em nossa integridade, somos capazes de retribuirmos, fazendo parte, com muito orgulho, do futuro de nosso País.

A valorização da dignidade da pessoa humana é extremamente contagiante e gratificante, trazendo para a sociedade somente resultados positivos, beneficiando a todos, sem distinção.

### **1.3. Aspectos históricos e jurídicos**

Os primeiros relatos acerca da dignidade humana são oriundos dos pensamentos estoicos e do cristianismo. A dignidade, conforme os estoicos é uma qualidade que, essencial ao ser humano, o distingue dos demais.

Com a chegada do Cristianismo, o conceito se reforça, pois, além de tudo, este ser humano, de acordo com o conhecimento cristão, foi criado à imagem e semelhança de Deus “[...] Criou Deus, pois, o homem à sua imagem, à imagem de Deus o criou; homem e mulher os criou” (Bíblia Sagrada, Gênesis 1:27).

Então, ferir a dignidade do ser humano significa, em última análise, um desrespeito à vontade do próprio Criador.

Gomes (2003, p. 94), apoiado numa diretriz teológica, afirma que: “A concepção de dignidade da pessoa humana, como sendo decorrente do traço distintivo do ser humano, [...] vincula-se à tradição do pensamento cristão, quando enfatiza que cada Homem se relaciona com um Deus que também é pessoa”.

Vemos que essa dignidade é natural do ser humano em sua essência e espiritualidade.

Tomás de Aquino foi o principal pensador no período da Idade Média, dedicando-se ao estudo e desenvolvimento do tema. Conforme palavras de Zanoti (2006, p. 131):

[...] São Tomás de Aquino, discípulo de Cícero e de Aristóteles, defendia a tese de que a cada homem deve ser dado o que lhe pertence. Portanto, o instrumento de medida para se atribuir o que lhe pertence é a dignidade pessoal de cada, representada pela sua posição social, de forma que quanto mais elevada for esta condição, maiores serão as benesses com as quais ele será contemplado. É o princípio da igualdade proporcional.

Um dos pensadores que mais se destacam, influenciando até os dias de hoje nos delineamentos do conceito, é Kant. Ele sugeriu o seu imperativo categórico, segundo o qual o homem é um fim em si mesmo, não podendo ser usado como objeto. Esse pensamento ganha força com a análise dos horrores praticados durante a Segunda Guerra Mundial, pois mostraram, na prática, os resultados da utilização do ser humano como meio de cumprimento de interesses, tanto políticos quanto econômicos. (Kant, 1995, p. 52)

No seu agir no mundo físico, social e espiritual, o ser humano se comunica através de uma linguagem comum, não obstante a diversidade existencial de cada pessoa, mediante a utilização de valores fundamentais. Nessa linha de conduta, o ordenamento jurídico se direciona no sentido de estabelecer que a linguagem da comunicação seja pautada por valores, que possibilitem a integração harmônica do homem com seus semelhantes.

No Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana foi positivado pela Constituição da República de 1988, que o elencou como alicerce da República Federativa do Brasil. Observe-se que o legislador constituinte apresentou o capítulo dos direitos fundamentais antes do da organização do Estado. Deixa, portanto, claro que o Estado existe em função das pessoas, e não elas em função do Estado. Os direitos e garantias fundamentais vieram a fortalecer o homem, trazendo sua plena realização, tendo como sustentáculo para um Estado Democrático de Direito, a valorização do ser humano.

A dignidade é um valor-forte, bem como, condição necessária para ocorrer perfeita interação entre o os seres humanos, na medida em que for utilizada na linguagem da comunicação, propiciará compreensão e entendimento entre as pessoas.

Poderemos concluir, por outro lado, que o imperativo de ordem constitucional, centrado no princípio da dignidade da pessoa humana, é o resultado do elemento valor que é um componente da personalidade.

O problema dos valores, portanto, é de compreensão e não de explicação. Só o homem tem esta possibilidade de integrar as coisas e os fenômenos no significado de sua própria existência, dando-lhes assim uma dimensão ou qualidade que em si mesmos não possuem, senão de maneira virtual. (REALE, 1996, p. 277)

Assim, a fonte-valor que justifica a integração e a compreensão das pessoas no mundo da comunicação, está sedimentada no princípio cristão da dignidade das pessoas, que implica a idéia de estima, que merece todas as pessoas enquanto seres humanos.

De acordo com Barcellos:

[...] a consagração constitucional da dignidade, e da mesma forma das condições materiais que compõem o seu conteúdo, teve e tem sobretudo o propósito de formular um limite de atuação, ou à omissão dos poderes constituídos, em garantia das minorias e de todo e qualquer indivíduo. (2002, p. 327)

Desse modo, dignidade da pessoa humana é o reconhecimento do homem como limite e fundamento do domínio político do Estado Democrático de Direito.

Na visão de Fachin:

É preciso afirmar, ademais, que a dignidade da pessoa humana, como princípio fundamental, é um valor que foi edificado ao longo da evolução histórica da humanidade. A essa espécie de juízo opõem-se concepções jusnaturalistas, que entendem dignidade como um valor superior, fundamento em um modelo abstrato ou ideal, e que possui validade independentemente de considerações espaciais ou temporais” (2005, p. 57)

Segundo Moraes:

[...] os direitos humanos fundamentais se relacionam diretamente a garantia de não-ingerência do Estado na esfera individual e a consagração da dignidade humana, tendo um universal reconhecimento por parte da maioria dos estados, seja em nível constitucional, infraconstitucional, seja em nível de direito consuetudinário ou mesmo por tratados e convenções internacionais. (2001, p. 23)

Na Constituição Federal do Brasil de 1988, o direito à dignidade da pessoa humana está inserido no primeiro capítulo, especificamente no artigo 5º. São os direitos individuais e coletivos, como um direito fundamental de eficácia e aplicabilidade imediata, pois o artigo 5º, parágrafo primeiro, afirma que: “as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicabilidade imediata”.

Esse princípio é o valor básico do Estado Democrático de Direito e vem positivado como pilar da democracia brasileira, no artigo 1º, inciso III, da Constituição:

Basto e Martins analisam esse inciso:

A referência à dignidade da pessoa humana parece englobar em si todos aqueles direitos fundamentais, quer sejam os indivíduos clássicos, quer sejam os de fundo econômico social. Em última análise, a dignidade tem uma dimensão também Moral. São as próprias pessoas que conferem ou não dignidade a suas vidas. Não foi este sentido, todavia, o encampado pelo constituinte. O que ele quis significar é que o Estado se erige sob a noção da dignidade da pessoa humana. (1998, p. 425)

Cabe ao Estado efetivar o princípio básico da democracia que é a dignidade da pessoa humana. Quando não o faz, o homem, como titular, possui legitimidade para fazê-lo por meio dos remédios jurisdicionais. Toda ação ou omissão do ente estatal deve ser examinada, sob o risco de violação da dignidade da pessoa humana e de ilegalidade.

No próximo capítulo abordaremos sobre os Princípios do Direito do Trabalho, salientando suas principais características, nos apoiando nas fontes jurídicas como o Código Penal e o Código Civil.

## **II - Princípios do Direito do Trabalho**

A visão da empresa, considerada a partir de sua estrutura física e do maquinário que se faz presente dentro dos muros que a cercam, não deixa transparecer a variedade de relações pessoais que se multiplicam em seu interior. A explicação para isso pode ser encontrada na importância dada ao processo produtivo e à lucratividade, elementos de uma ideologia que privilegia a racionalidade capitalista e que faz parte, constantemente, de nossas vidas. A quebra deste paradigma é medida que se impõe. O organismo empresarial não deve ser entendido apenas como um local destinado à produção, mas, também, é preciso entender que ele concebe relações pessoais que irão projetar-se para fora dos domínios empresariais até alcançar a vida pessoal do empregado, refletir-se em sua família e, a partir disso, auxiliar na construção dos aspectos sociais. As relações intramuros se constituem, então, de meios necessários ao processo de dignificação do trabalhador.

### **2.1. Princípio da proporcionalidade**

O princípio da razoabilidade visa a coibir a arbitrariedade exercida pelo empregador, buscando, assim, a proporcionalidade entre o superior hierárquico e o submisso empregado. A partir desse princípio podemos chegar à seguinte conclusão: qualquer indenização que venha ser pleiteada deve ser razoável para que a parte possa realmente repensar o ato que cometeu, pois se o valor for ínfimo sequer será dada atenção, mas com a indenização sequer visa a prática do ato, nesse caso do assédio. E ainda que tal indenização não venha reparar o dano causado à vítima, deve ser proporcional ao mal a ela causado.

## **2.2. Princípios Gerais do Direito e sua atuação no Direito do Trabalho**

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, em seu art. 8<sup>a</sup>, consagra a função integrativa dos princípios gerais do direito ao salientar sua aplicação somente para casos em que há omissão legal ou contratual, ou em situações onde deva orientar a compreensão.

Assim como a equidade e a analogia, os princípios completam o ordenamento jurídico em suas lacunas, como define o art. 4<sup>o</sup>, da LICC.

Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Art. 8<sup>o</sup> - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

## **2.3. Princípios do Direito do Trabalho**

Iremos, a seguir, focar os princípios do Direito do Trabalho a partir da classificação proposta pelo uruguaio Plá Rodrigues (Los Principios de Derecho del Trabajo, Montevideo, 1975). (<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3739&p=2> (14 de junho de 2009))

### **2.3.1. Princípio da Proteção**

Este princípio parte da premissa que como o empregador é detentor do poder econômico, assim ficando em uma situação privilegiada, o empregado terá a vantagem jurídica de buscar a equalização desta diferença. Este princípio ainda se desdobra em outros três que veremos a seguir.

### 2.3.2. Princípio da condição mais benéfica

É uma aplicação do princípio constitucional do direito adquirido: “Art. 5<sup>a</sup>, XXXVI CF/88 – A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”;

Assim o trabalhador que já conquistou um direito não poderá ter esse direito atingido mesmo que sobrevenha uma norma nova que não lhe é favorável.

A Súmula 51, do TST, estabelece:

Súmula-51 - Norma Regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. (RA 41/1973, DJ 14.06.1973. Nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 163 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005)

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 - Inserida em 26.03.1999)

A jurisprudência tem o seguinte entendimento:

TRIBUNAL: 2ª Região ACÓRDÃO NUM: 20050903238 DECISÃO: 06 12 2005 TIPO: RO01 NUM: 00966 ANO: 2004 NÚMERO ÚNICO PROC: RO01 - 00966-1998-040-02-00 RECURSO ORDINÁRIO TURMA: 4ª ÓRGÃO JULGADOR - QUARTA TURMA PARTES:RECORRENTE(S):OVERPRINT EMBALAGENS TÉCNICAS LTDA RECORRIDO(S):JOSÉ VITÓRIO LAUREANO RELATOR: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS REVISOR(A) SERGIO WINNIK EMENTA TURNOS ININTERRUPTOS. JORNADA AMPLIADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. É certo que o inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal ressalva a possibilidade de negociação coletiva no tocante à jornada em turnos ininterruptos. Todavia isso não significa que a empresa possa pura e simplesmente aumentar a carga horária sem o pagamento das horas extras daí decorrentes, implantando trabalho sem salário, a pretexto da incidência do princípio da autonomia coletiva. Inexistente antinomia entre as normas constitucionais, sua interpretação deve ser feita de modo a estabelecer perfeita harmonia entre os valores pelos quais velam seus diversos dispositivos. O art. 7º, caput da Carta Magna elevou à hierarquia constitucional o princípio da prevalência da norma mais benéfica, autorizando apenas a alteração in mellius, ou seja, que tenha em vista a "melhoria da condição social do trabalhador". Assim, mesmo quando negociadas sob a complacência da entidade de classe, são írritas as cláusulas coletivas que ensejam ampliação da jornada constitucional sem qualquer contraprestação, sob pena de legitimar-se trabalho gratuito, em detrimento da

dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, que são pilares da República (artigos 1º, incisos III e IV, 6º, 7º caput, e incisos, da Constituição Federal). DECISÃO por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso ordinário para determinar que a correção monetária seja apurada na formada fundamentação do voto, que integra e complementa seu dispositivo, mantendo-se, no mais, a sentença de origem.

Nas negociações coletivas, mesmo em face do princípio da autonomia coletiva, são nulas as cláusulas coletivas que objetivam o aumento da jornada de trabalho sem contraprestação, resultando daí, trabalho gratuito, conseqüentemente ferindo os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A Constituição Federal, colocou o princípio da condição mais benéfica acima do princípio da autonomia coletiva, permitindo apenas a alteração in melius, ou seja, que vise a “melhoria da condição social do trabalhador”.

### **2.3.3. Princípio da aplicação da norma mais favorável**

Este princípio foi desdobrado em:

### **2.3.4. Princípio da elaboração de normas mais favoráveis**

Vem ditar ao legislador, que este ao elaborar uma lei, deve analisar seus reflexos e visar melhorias para as condições sociais e de trabalho do empregado.

#### **2.3.4.1. Princípio da hierarquia das normas jurídicas**

Esta vem ditar que independentemente da hierarquia das normas jurídicas, deverá ser aplicada sempre a mais benéfica ao trabalhador. Assim por exemplo se em uma convenção ficar decidido que as férias terão duração de 45 dias, assim ocorrerá mesmo que na Constituição Federal estabeleça 30 dias. Ressalta-se que existe uma exceção a esta regra que são as normas de caráter proibitivo.

### 2.3.4.2. Princípio da interpretação mais favorável

Quando existir uma obscuridade no texto legal, deverá ser aplicada a lei de forma que melhor acomode os interesses do trabalhador.

TRIBUNAL: 10ª Região ORIGEM: 14ª VARA - BRASÍLIA/DF 14-0548/2002 NA VARA DE ORIGEM DECISÃO: 07 2003 TIPO: RO NUM: 00548 ANO: 2002 TURMA: 3ª TURMA PARTES: Recorrente: MARIA APARECIDA SOUZA SILVA BORGES E OUTROS Recorrido: COMPANHIA DE SANEAMENTO DO DISTRITO FEDERAL - CAESB RELATORA Juíza Relatora : MÁRCIA MAZONI CÚRCIO RIBEIRO REVISORA Juíza Revisora : PAULO HENRIQUE BLAIR VOTO(...) Trata-se da função essencialmente informativa do princípio, sem caráter normativo, agindo como verdadeira fonte material do ramo justabalhista. Essa influência é muito clara, especialmente em contextos políticos democráticos, colocando em franca excepcionalidade diplomas normativos que agridam a direção civilizatória essencial que é inerente ao Direito do Trabalho. Na fase jurídica (após construída a regra, portanto), o mesmo princípio atua quer como critério de hierarquia de regras jurídicas, quer como princípio de interpretação de tais regras. Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente. Como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso anteposta ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho. Na pesquisa e eleição da regra mais favorável, o intérprete e aplicador do Direito obviamente deverá se submeter a algumas condutas objetivas, que permitem preservar o caráter científico da compreensão e apropriação do fenômeno jurídico. Assim, haverá de ter em conta não o trabalhador específico, objeto da incidência da norma em certo caso concreto, mas o trabalhador como ser componente de um universo mais amplo (categoria profissional, por exemplo). No tocante ao processo de hierarquização de normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto - como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação.

Quando a norma não mostrar clareza suficiente, aplicar-se-á, da maneira que melhor atenda aos interesses do trabalhador. Tal princípio atua tanto como critério de hierarquia de regras jurídicas, também como princípio de interpretação do Direito ou seja, diante de um quadro de conflito de regras, levará em conta aquela mais favorável ao trabalhador e a que melhor

trouzer sentido doutrinário essencial no direito do trabalho, não esquecendo que o objeto deste procedimento, será o trabalhador de forma geral.

#### **2.4. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

Este princípio está previsto no art. 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o art. 7º, VI, da CF/88, que aliás traz a única ressalva a este princípio:

Art. 9º CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

A jurisprudência tem assim se posicionado:

TRIBUNAL: TST DECISÃO: 16 02 2004 PROC: ERR NUM: 393590 ANO: 1997 REGIÃO: 18 EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA TURMA: D1 ÓRGÃO JULGADOR - SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS PARTES EMBARGANTE: ROGÉRIO AMADO BARZELLAY, EMBARGADA: CIA. DOCAS DO PARÁ RELATOR MINISTRO CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA EMENTA EMBARGOS, GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, REDUÇÃO, COMPENSAÇÃO PELO AUMENTO DO SALÁRIO-BASE, PERCEBIMENTO DE REMUNERAÇÃO MAIOR, VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL CONFIGURADA. Na forma do entendimento atual e iterativo da SDI da Corte, a redução do percentual da gratificação de função caracteriza alteração prejudicial do contrato de trabalho, eis que o empregado continuará no exercício do cargo comissionado, com sua responsabilidade diferenciada da dos demais empregados. A redução somente seria possível, na forma do disposto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, por intermédio de negociação coletiva ou sentença normativa, o que não é a hipótese dos autos. Embargos conhecidos e providos.

O entendimento jurisprudencial trás o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o qual veda tal redução, pois não permite que o próprio trabalhador renuncie aos seus direitos trabalhistas (com exceção de negociações coletivas ou sentença normativa), muito menos caberá tal redução ao empregador, pois esta caracteriza uma mudança prejudicial do contrato de trabalho.

## 2.5. Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio faz referência ao princípio da verdade real, que está previsto no Direito Processual Penal. Sua aplicação, no Direito do Trabalho, vem demonstrar a maior valoração que possui o fato real do que aquilo que consta em documentos formais.

Guilherme Guimarães Feliciano, juiz do Trabalho da 15ª Região salienta que "em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle".(<http://www.webartigos.com/articles/1354/1/a>)

TRIBUNAL: TST DECISÃO: 03 12 2003 PROC: RR NUM: 807797 ANO: 2001 REGIÃO: 15 RECURSO DE REVISTA TURMA: 05 ÓRGÃO JULGADOR - QUINTA TURMA PARTES RECORRENTE: GOODYEAR DO BRASIL PRODUTOS DE BORRACHA LTDA. RECORRIDO: MAURO BATISTA SCABINI. RELATOR: MINISTRO RIDER NOGUEIRA DE BRITO:EMENTA: RITO SUMARÍSSIMO - INCIDÊNCIA DO DIREITO INTERTEMPORAL - REGRA "TEMPUS REGIT ACTUM".(...) No caso concreto, o TRT converteu o rito da demanda de ordinário para sumaríssimo, ignorando o teor do inciso I do art. 852-B da CLT, em clara violação aos termos do preceito, bem como ao princípio da primazia da realidade, que norteia o Direito do Trabalho, segundo o qual o aspecto formal não pode prevalecer sobre a realidade fática. Recurso de Revista conhecido por violação e provido. DECISÃO Por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do inciso I do art. 852-B da CLT e do princípio da primazia da realidade e, no mérito, dar-lhe provimento para, anulando as decisões expressas na certidão de fl. 43, e no despacho de fl. 56, determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, para que outra decisão seja proferida, obedecido o rito ordinário. Prejudicado o exame dos demais temas do recurso de revista.

Por essa jurisprudência foi dado o seguinte entendimento: neste caso concreto, o TRT se utilizou do rito sumaríssimo, o que não seria adequado, pois neste, conforme o artigo 852-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, o pedido teria que ser certo e determinado. Houve violação a este artigo e ao princípio da primazia da realidade. Anulado a presente decisão, os autos retornarão ao TRT de origem, para o proferimento de nova decisão, obedecendo o rito ordinário.

## 2.6 Princípio da continuidade da relação de emprego

Este princípio determina que salvo prova em contrário, presume-se que o trabalho terá validade por tempo indeterminado. As exceções serão os contratos por prazo determinado e os trabalhos temporários.

Súmula 212 TST: Despedimento. Ônus da prova - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

Como consequência deste princípio temos o princípio da proibição da despedida arbitrária ou sem causa, conforme dispõe art. 7º, I, da CF/ 88:

Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A jurisprudência prevê:

TRIBUNAL: 24ª Região DECISÃO:/2004 /05 12 TIPO: RO NUM: 562 ANO: 2002 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 562-2002-022-24-00 TURMA: TP - Tribunal Pleno PARTES:Recorrente: DORI INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS LTDA, Recorrente: JUCIMAR ANTÔNIO DELGADO, Recorrido: OS MESMOS, RELATOR MARCIO V. THIBAU DE ALMEIDA REDATOR DESIGNADO: MARCIO V. THIBAU DE ALMEIDA REVISOR(A): MAURY RODRIGUES PINTO JÚNIOR EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO, QUEBRA DO PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE, FRAUDE. Considera-se fraudulenta a transmutação do empregado vendedor em representante comercial. A fraude é mais evidente quando não se nota alteração do modo de execução dos serviços, os quais, aliás, integram a atividade-fim da empresa. Milita em favor do trabalhador o princípio da continuidade do contrato de trabalho, a despeito da tentativa empresária de mascarar o autêntico vínculo. Recurso não provido, no particular.

Considera-se falsa a alteração pela empresa do empregado vendedor em representante comercial, principalmente quando evidenciada a mesma forma de cumprimento do serviço prestado, ferindo com isso o princípio da continuidade do contrato de trabalho, pois na verdade, há uma tentativa por parte da empresa, de camuflar o real vínculo entre esta e o empregado.

## **2.7. Outros Princípios**

Maximilianus Claudio Fuhrer e Maximiliano Roberto Fuhrer em seu resumo de Direito do Trabalho (2002), fazem referência a outros princípios que a doutrina elenca, que iremos transcrever:

- a) Princípio da razoabilidade – o aplicador da lei deverá se basear pelo bom senso, ponderando todos os fatos para ser razoável na aplicação do texto legal.
- b) Princípio da boa-fé – este princípio dita que as partes devem pactuar sempre de forma honesta, sem que haja qualquer tipo de malícia nesta relação.
- c) Princípio da não-discriminação - e um desdobramento do princípio da isonomia, mas é garantido pela Carta Magna, em seu art. 7, XXX e XXXI.
- d) Princípio da irredutibilidade do salário – e um desdobramento do princípio da irrenunciabilidade de direitos, e baseia-se no que está disposto no art. 7, VI, da CF.
- e) Princípio da autonomia da vontade – segundo este princípio, a vontade entre as partes que firmam uma relação empregatícia é livre, salvo quando há ofensa à ordem jurídica ou ao interesse público.
- f) Princípio da força obrigatória dos contratos – este princípio reforça a ideia do pacta sunt servanda. Assim, o contrato empregatício se torna lei entre as partes.

## **2.8. Breve histórico do princípio**

No novo modo capitalista de organizar a sociedade, era necessário aliar o capital à força de trabalho, eis que o trabalho adquiriu um sentido muito maior que apenas garantir a sobrevivência do trabalhador e sua família, transformou-se em necessidade social, em um direito e, também, um dever, diante do papel que passou a desempenhar na sociedade.

Já na Revolução Industrial, o sistema de produção manufatureira foi profundamente modificado, eis que a máquina a vapor potencializou o esforço humano, introduzindo a linha de montagem e a produção em larga escala, e os frutos da produção passam a ser divididos entre os empresários, proprietários das máquinas e o operário que as operava, ou seja, é a divisão entre o Código Civil Brasileiro capital e o trabalho. (IGLESIAS, 1988).

Nesse período, nasceu o Direito ao Trabalho, porém, “este direito desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica”.

O período da industrialização brasileira foi marcado pela precariedade das relações de trabalho, sem o reconhecimento dos direitos dos empregados, a exemplo da extensa carga horária semanal; da falta de assistência médica; da ilegalidade do trabalho da mulher e do menor; da existência de métodos preventivos contra acidentes (IGLESIAS, 1988, p.93).

As organizações atuais, apesar do distanciamento histórico do início da colonização brasileira e da fase inicial da sua industrialização, continuam a repetir os maus-tratos que sofriam seus empregados ou, pelo menos, a permitir que comportamentos humilhantes, como o denominado assédio moral, façam parte do seu cotidiano.

Com a era capitalista, o trabalho é degradado, tornando-se estranho ao trabalhador, no sentido de que o homem se converte em um simples meio para outro homem. (Ávila, Humberto <http://www.direitopublico.com.br.jun/2001>, acessado em 24/05/2009)

Como comenta FERREIRA (2004. p. 26):

No Brasil, desde o descobrimento em 1500, até a abolição da escravidão em 1888, o regime de trabalho adotado foi basicamente o escravo, no qual índios e negros eram vistos como bens e não como seres humanos, e não detinham personalidade jurídica nem quais direitos. A Constituição do Império, de 1824, limita-se a assegurar a liberdade de trabalho. Em seu art. 179 estabelece a liberdade de qualquer gênero de trabalho, desde que não afronte-se os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos, assim como aboliu as corporações de ofício. A primeira Constituição Republicana, de 1891 garantiu o livre exercício de qualquer profissão “moral, intelectual ou industrial”. O movimento de outubro de 1930, foi base para a área da chamada questão social. A Constituição de 1934 incorporou essa preocupação numa abordagem social-democrata. Em 1937, já sob a vigência do Estado Novo, a Constituição outorgada neste ano amplia os direitos dos trabalhadores, mas com grande intervenção estatal, “o trabalho passa a ser um dever social”. Em 1967, a Constituição, fruto do golpe militar de 1964, estabelecia a valorização do trabalho humano como condição da dignidade humana, consoante um dos

dispositivos que proibia a diferença salarial e a estipulação de critérios de admissão conforme sexo, cor e estado civil. Foi com a Constituição de 1988 que a valorização do trabalho humano, uma das conseqüências da dignidade da pessoa humana, passou a ser fundamento da ordem econômica, conforme mencionado no caput do art. 170. (BARROS, 2005, p. 65 a 66)

A globalização surgiu com a utilização de quaisquer que sejam os meios para obter o fim colimado, isto é, competir e se possível, vencer. Mata a noção de solidariedade e o caminho fica propício ao fim da ética e também da política. A globalização econômica efetivamente acaba por minar fortemente a soberania política de uma nação, pois os Estados nacionais perderam boa parte de seu poder de regulamentação independente. Trata-se dos “marginalizados sociais”. A reestruturação ou a globalização por si só não alavanca o assédio moral, entretanto, a gestão da organização tem um peso muito grande para que a violência não se propague nos seus quadros, vez que “as empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucros e não dar motivos a um excesso de revolta”. (Santos, 2005, p. 71)

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da Criação, conforme se infere do livro Gênesis, que narra a origem do mundo, mas aqui o trabalho não tem conotação de fadiga e o repouso não tem sentido de recuperação de esforços gastos.

Do mesmo livro Gênesis, verifica-se que mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava, sendo o trabalho entendido como a continuação da obra criada por Deus. Com o pecado original, a doutrina cristã destaca não o trabalho em si, mas a fadiga, o esforço penoso nele contido. O homem está, pois, condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho tem então um sentido reconstrutivo. Após o pecado original, o trabalho era concebido como “pena”, à qual o ser humano estava condenado pelo pecado. Desta forma, o produto de um mundo imperfeito, o trabalho não era digno por si mesmo, embora representasse um meio de dignificação.

A partir da Revolução Francesa (1789), com a sedimentação do lema revolucionário Igualdade, Liberdade e Fraternidade, o trabalho afirmou-se como uma instituição própria de pessoas livres, consagrando o trabalho com atividade livremente prestada.

No Brasil, desde o descobrimento em 1500, até a abolição da escravidão em 1888, o regime de trabalho adotado foi basicamente o escravo, no qual índios e negros eram vistos como bens e não como seres humanos e não detinham personalidade jurídica nem quais direitos.

A Constituição do Império em 1824, limita-se a assegurar a liberdade de trabalho, em seu art. 179 estabelece a liberdade de qualquer gênero

de trabalho, desde que não afronte-se os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos, assim como aboliu as corporações de ofício. (Silva, 2006, p. 13, 15, 16)

A reestruturação ou a globalização por si só não alavanca o assédio moral, entretanto, a gestão da organização tem um peso muito grande para que a violência não se propague nos seus quadros, vez que “as empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucros e não dar motivos a um excesso de revolta“. O Prof<sup>o</sup>. Eugênio Fachini Neto, citando Ralph Danhrendorf, concluiu que a globalização econômica efetivamente acaba por minar fortemente a soberania política de uma nação, pois os Estados nacionais perderam boa parte de seu poder de regulamentação independente. Trata-se dos “marginalizados sociais”]. (Hirigoyen, 2005. p. 73)

No terceiro capítulo analisaremos o assédio moral como um todo fazendo uma análise no aspecto jurídico, considerando como elemento essencial na relação entre empregadores e empregados, relação emocional e moral do indivíduo. Assim termos como responsabilidade civil, abandono do moral e reparo de danos morais foram serão abordados na última parte do trabalho.

### III Assédio Moral

#### 3.1. Breve Histórico

A explicitação do assédio moral pode se dar por meio de gestos, condutas abusivas e constrangedoras, que ocorrem repetidamente com o intuito de inferiorizar, amedrontar, menosprezar, ironizar, difamar e isolar a vítima.

São risinhos, suspiros, piadinhas desdenhosas que fazem referência ao modo de ser, ao sexo da vítima, e traduzem a indiferença à presença da vítima, visando a estigmatizá-la e a expô-la a situações vexatórias.

Margarida Barreto (2002, p. 2), expõe que “o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho”.

As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral iniciaram no ramo da biologia, antes de serem desenvolvidas na esfera das relações humanas. Com os estudos do etnologista Konrad Lorenz, o qual analisou a conduta de determinados animais de pequeno porte físico, quando confrontados com invasões de território por outros animais, especialmente um animal maior, revelaram um comportamento agressivo com intimidações do grupo para expulsar o invasor solitário. Isso chamou sua atenção, e a este comportamento o biólogo chamou *mobbing*, termo inglês que traduz a idéia de turba ou multidão. Mais tarde, na década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann, realizando uma pesquisa, analisou um grupo de crianças no ambiente escolar. Curiosamente, os resultados da pesquisa foram muito parecidos com o da primeira, eis que as crianças demonstraram a mesma tendência dos animais, a partir do momento que outra criança “invadissem” seu espaço. Esta foi então a pesquisa pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas. Deste então, muitas outras surgiram e trabalhos começaram a ser publicados, em especial relacionados à psicologia infantil. (FERREIRA, 2004, p 38 a 39)

O livro lançado pela psicanalista e vitimologista francesa reacendeu a discussão acerca do assédio moral na esfera jurídica. Desde então, o tema foi ganhando proporções internacionais, sendo que a França, Suécia, Noruega, Austrália, Itália, tanto na Europa como fora dela, passaram a produzir leis visando a coibir o assédio moral nas relações de trabalho. Houve uma maior conscientização dos trabalhadores, muito disto resultante da ação dos sindicatos. (FERREIRA, 2004, p. 40)

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida dos trabalhadores de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. Para que o trabalhador se conscientize que é vítima – e não responsável pelo quadro – é necessário que conheça e reflita sobre essa doença “invisível”, que pode se transformar num trágico acidente em sua vida.

Estas incluem também:

[...] caçoar, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele(a) que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do(a) subordinado(a), não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.” (In [www.assediomoral.org.br.am/php](http://www.assediomoral.org.br.am/php), visitado em 07/06/2009)

Segundo a definição do Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, a palavra "assédio" significa "insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém". Possui significado de cerco, visando à conquista física, por pressão, de um objetivo determinado. Considerando a idéia de sufocação opressiva tem-se os substantivos correspondentes em inglês (mobbing, ato de cercar, e bullying, ato de intimidar), em francês (harcèlement, pressão sufocante) e espanhol (acoso, ato de acossar).

A palavra moral, qualificando o assédio, aposto pelo direito, ao se preocupar com as conseqüências do assédio nas relações humanas, trouxe o substantivo para os domínios da mente, onde significa a sufocação da vontade individual com o fim de subjugar a personalidade aos desígnios de quem assedia, pelo esgotamento da capacidade de resistir, demolindo as defesas da auto-estima, do assediado.

A médica do trabalho e ginecologista, doutora Margarida Barreto, define o assédio moral como:

“a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”. (Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em 24 mar. 2009.)

O ato de assediar envolve relações autoritárias transversais na sociedade. Não sendo específico o local e podendo existir nos mais variados contextos. Necessita do assediador para haver concretização, uma pessoa que deprecie o outro, que sinta até um certo prazer em rebaixar o indivíduo. É um ato que agride e prejudica. (HIRIGOYEN, 2002, p. 129)

Alguns indivíduos sentem prazer em humilhar o outro. Ao humilhar, o assediador deseja demonstrar poder, pois é ávido de admiração, aprovação e manipula os demais para atingir os seus objetivos. O comportamento do assediador não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos (HIRIGOYEN, 2002, p.130)

É definido pela legislação penal, tipificando como assédio sexual: “Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

### **3.1.1. Assédio sexual**

O assédio sexual pode ser visto como uma forma de violência psicológica contra a pessoa. Modernamente, considera-se que a liberdade sexual não é atacada apenas mediante violência física, mas também mediante violência psíquica. É definido pela legislação penal, em seu artigo 216-A, que preceitua: “constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou

ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função: Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos”.

Um bom conceito de assédio sexual é o de Robert Husbands, citado por MANNRICH, onde ensina que assédio sexual é: “O praticado por um superior, geralmente, mas nem, sempre, um homem, de exigir de um subordinado, geralmente, porém nem sempre, uma mulher, favores em contrapartida de certas vantagens profissionais.” No entanto, é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação ou represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. (Revista dos Tribunais. Abril-Junho 2004, p. 52.)

### **3.1.2. Assédio Moral**

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (Garcia, 2007)

Enquanto no assédio sexual o objetivo é o favor sexual, e um único ato configura a prática, no assédio moral, a natureza é psicológica e há a necessidade de repetição das atitudes humilhantes praticadas pelo agressor, dentro de um certo lapso de tempo, com o objetivo de exclusão da vítima do mundo do trabalho.

É possível observar nas relações de trabalho, quando existe a ocorrência do assédio sexual, e este não é aceito pela vítima, na maioria dos casos ele deixa de ser sexual e passa a ser assédio moral. Vítimas neste caso sofrem agressões verbais, desqualificação perante o grupo de trabalho, recusa de comunicação, isolamento, entre outras atitudes que atentam contra a dignidade e personalidade do trabalhador.

O assédio moral pode surgir a partir de um conflito, porém nem todo conflito pode gerar o assédio moral. O conflito é caracterizado pela disputa do poder ou pela reação subjetiva do indivíduo que vive o conflito. É importante definir a diferença do assédio moral e do

conflito. A formação do conflito ocorre em função das diferenças existentes na sociedade e como são encaminhadas as decisões dele. Ele serve para que ocorram mudanças nas estruturas tanto formais como informais. O conflito é uma forma de reorganização, que força os indivíduos a se reconsiderarem e a funcionarem sob novas formas. Mobiliza as energias e reúne os indivíduos, modifica as alianças, altera a complexidade, gera animação e novidade para os contextos profissionais rotineiros. O conflito tende a ser ampliado e fortalecido, se não for solucionado, podendo chegar a procedimentos de assédio moral (HIRIGOYEN, 2002, p. 37).

O assédio moral não é visto sob a ótica de atos discriminatórios, mas veremos a seguir que dele chega bem próximo.

Para Hirigoyen:

O assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença, ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual...Provavelmente da discriminação chegou ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção. (2001, p. 37)

A finalidade do assédio moral é a destruição das redes de comunicação, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seu trabalho, expondo-a, sem motivo legítimo, a situações de desigualdades de forma propositada, chegando à exclusão da vítima do ambiente de trabalho.

### **3.2. O Assediador**

O seu próprio colega de trabalho pode ser o autor de tais atos; O seu superior hierárquico; todo o grupo de empregados contra o próprio Chefe/Líder e até seu Chefe/Líder também sofre assédio moral.

No mundo do trabalho, Ao primeiro fenômeno se dá o nome de assédio vertical, bossing ou mesmo mobbing descendente, como prefere denominar o Heinz Leymann, psicólogo e cientista médico alemão que, na década de 80, começou a estudar o fenômeno do assédio moral a partir de experiências verificadas por outros estudiosos em grupos de crianças em idade escolar que tinham comportamentos hostis, cujas manifestações começaram a ser percebidas, vinte anos depois, no ambiente de trabalho. (Garcia, 2007, p.13)

- vertical - a violência parte do chefe ou superior hierárquico;

- horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico;
- ascendente - a violência é praticada pelo grupo de empregados contra um chefe.

Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Já o fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc., submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho, é o denominado assédio horizontal.

### 3.3. Características e condutas do agressor

A força do agressor está em sua falta de sensibilidade. São pessoas frias, com o objetivo único de satisfazer sua necessidade de destruição e auto-realização. Eles têm uma personalidade predominantemente narcisista. Muitas vezes inveja o outro. Tem comportamento arrogante.

São varias as condutas e métodos usados pelo agressor, mas podemos chegar a vários, os mais comuns são:

1. **impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima:** é uma forma de dizer, sem palavras, o quanto ela não interessa a empresa. O agressor passa não se comunicar com o agredido, não cumprimenta. As comunicações são feitas por bilhetes, boatos, e-mails, recados, até que a comunicação deixa de existir, passando assim para a segunda conduta, o isolamento.
2. **Isolamento:** nessa fase, os colegas de trabalho já estão tão envolvidos com o processo que acabam endossando o tratamento que a vitima

recebe. Por medo ou convivência. Não lhe são repassadas informações úteis, as tarefas que deveriam realizar. Isso deixa a vítima ociosa.

3. **desqualificar ou desacreditar a vítima:** coloca em dúvida sua competência, ou até mesmo sua sanidade, para que ela perca sua autoconfiança. O agressor busca atribuir à vítima a incompetência no trabalho.
4. **Deterioração proposital das condições de trabalho:** ocorre pela sonegação de informações, de material (computador, fax, telefone, etc) e até mesmo condições físicas para o desenvolvimento do trabalho. Retira da vítima toda sua autonomia. Critica o seu trabalho de uma forma exagerada.
5. **violência verbal, física ou sexual:** é a atitude mais extremada do agressor. Dispensa comentários, mas vale lembrar que violência verbal não é só xingamento, mas também “falar aos gritos”. (jornal dos Bancários <http://www.bancariosjf.com.br/boletim/20050308.pdf>)

A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, Trata-se de um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até permanente e mesmo à morte: o chamado bullicídio. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça, surgindo, pois, sentimentos de fracasso, impotência e baixa auto-estima e humilhação, que é: "um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento". (<http://www.partes.com.br/assediomoral/assediomoralnotrabalho.asp>)

Chega, por vezes, ao suicídio. Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Atualmente, não se fala em um tempo determinado em dias, ou meses, porém foi constatado que o assédio moral, em regra, se configura no prazo de 1 a 3 anos, o que, porém, não deve servir de parâmetro, vez que o assédio pode ser verificado em tempo mais exíguo, dependendo do tempo que o dano levar para se instalar.

O assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.

### **3.4. Saúde pública**

A Dr<sup>a</sup> Margarida Barreto refere pesquisa da Organização Mundial da Saúde (OIT), dando conta que:

A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do mal estar na globalização", onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais. O assédio moral é um problema de saúde pública, e seu custo é muito elevado sob o ponto de vista econômico-financeiro, para a sociedade e também possui um custo humano. O custo do assédio é suportado pelo responsável, pela sociedade e pelas pessoas que dele participam direta (vítima, testemunhas) ou indiretamente (familiares e amigos).

### **3.5. Econômico - financeiro**

Sob o ponto de vista econômico, seu custo é elevado porque ele faz com que trabalhos realizados sejam desperdiçados, a marca de produtos e serviços sejam afetados, a produtividade seja prejudicada, ocorra a degradação do ambiente de trabalho, o nome empresarial seja atingido, ocorra a suspensão do contrato de trabalho, etc.

Sob o ponto de vista financeiro, o responsável pelo assédio moral poderá pagar um valor muito elevado a título de indenização pelos prejuízos morais e materiais que o assediado sofrer.

### **3.6. Social**

O problema não afeta somente o trabalho, mas a sociedade que acaba contribuindo com os gastos públicos para o tratamento dos problemas de saúde ocasionados pelo assédio, sobretudo com os problemas de depressão.

### 3.7. Humano

O assédio também tem seu custo humano, pois o trabalhador começa a perder a confiança em si, na sua competência, na sua qualidade profissional, ele começa a se sentir culpado, perde a estima de si.

Nove alvos sobre dez de assédio apresentam um estado de estresse pós-traumático, revivendo a situação passada, evitando, sofrimento significativo e ativação neurovegetativa. Conforme vemos, o assédio moral traz um custo muito grande, porém, sua dor é invisível. As pessoas normalmente estão acostumadas somente a avaliar os danos externos, sendo difícil a avaliação do dano interno. Este dano interno é duradouro e difícil de ser curado. (Zanetti, 2008)

Vemos que existe uma preocupação com a dengue, com a febre amarela, gripe asiática, etc., porém, não vemos atitudes preventivas de nossos dirigentes com relação ao assédio. Quantas pessoas são atingidas por estes males? E pelo assédio: qual o percentual? Não temos um percentual no Brasil, porém, não temos dúvidas que existem muito mais vítimas de assédio do que vítimas de dengue, febre amarela e gripe asiática.

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que foi contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico" (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello)".

A lei diz que o empregador é responsável, e ao tomar conhecimento de algum caso dentro de sua empresa, ele deve tomar medidas necessárias o mais rápido possível, evitando assim, o sofrimento do trabalhador e de outras possíveis situações relativas ao assédio moral e por outro lado, protegendo sua própria empresa.

### 3.8. O dano moral no Código Civil Brasileiro de 1916

Clóvis Bevilacqua, ainda com base em preceito extraído do Código Civil Brasileiro de 1916, sustentava a possibilidade de dar-se guarida às indenizações decorrentes do dano moral, assim entendendo: "Se o interesse moral justifica a razão para defendê-la ou restaurá-la, é claro que tal interesse é indenizável, ainda que o bem moral se não exprima em dinheiro".

Encontrava suporte para este entendimento no disposto pelo art. 76, do CCB, que já à época assegurava: "para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico, ou moral".

Sobre este mesmo delicado assunto, já nos idos do ano de 1913, o saudoso Ministro Pedro Lessa acolheu o pleito de indenização por danos morais pela morte de passageiro em um acidente ferroviário. Seu voto, todavia, avançado para a época, não foi acompanhado pelos demais ministros. Em decisão relatada pelo Ministro Leitão de Abreu, o próprio STF no RE-91.502 (DJU 17.10.80) acabou por enterrar de vez os pleitos de indenização por dano moral que ainda eram intentados com base na doutrina de Clóvis Bevilacqua, ao proclamar definitivamente que "não era indenizável o dano moral". (Texto extraído do Jus Navigandi <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>)

Registre-se que o atual Código Civil, ao entrar em vigor, corrigiu a incompletude da regra do art. 159, incluindo a expressão "dano moral", fato que vem reforçar a nova tendência jurisprudencial e doutrinária.

## Conclusão

Empresas cometem assédio moral quando impõem metas de produtividade, exigindo do trabalhador capacidade de resistência a pressões psicológicas desumanas; falta de reconhecimento e valorização pessoal e profissional; excesso de trabalho e/ou condições precárias; atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado; invasão da privacidade e intimidade; injúrias; calúnias; ironias; humilhações e discriminações reiteradas; comunicação defeituosa; falta de consideração e respeito, manifesta desconsideração à dignidade e a personalidade moral do empregado. Os trabalhadores, além da contraprestação salarial pela entrega da força de trabalho, devem ser respeitados em seus valores íntimos e morais, não se justificando encarar o trabalho como meio para satisfação dos interesses capitalistas.

Queixas de assédio moral têm ido parar cada vez mais na Justiça do Trabalho, pois a cada dia cresce mais a consciência dos empregados sobre seus direitos. A empresa é responsável pelo que acontece em sua organização e diante de uma suspeita, tem a obrigação de investigar, não podendo alegar ignorância.

Além de gerar efeitos maléficos sobre o personalidade e saúde do empregado, o assédio moral, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego, e pode se tornar um encargo para o Estado, pois o trabalhador, vítima de assédio moral, acometido de qualquer moléstia por consequência desta agressão, poderá reclamar os benefícios previdenciários e ainda irá gerar prejuízos para a empresa, uma vez que o empregado assediado tem queda na produtividade e poderá pleitear a rescisão indireta.

Para prevenir o assédio moral dentro das empresas, é preciso partir para uma lógica educativa, investindo nos gestores para que se mude essa mentalidade de achar que, por conta do cargo, pode-se dizer o que quiser e comportar-se de qualquer modo, só porque o indivíduo é subordinado.

Portanto, cabe ao empregador, uma rigorosa vigilância sobre os seus empregados, uma reeducação de valores, com incentivo à prática do diálogo constante e permanente e a implantação de um código de ética e de conduta de todos os empregados, inclusive as chefias, baseando no respeito mútuo.

A partir de uma maior conscientização por parte dos empresários, uma maior atenção da magistratura e do Ministério Público, chegaremos finalmente ao objetivo maior que é, a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana.

Aos poderes legisladores, é necessário um melhor entendimento em relação à matéria, promovendo assim, a legislação adequada, visto que nosso dia-a-dia já tem demonstrado que este fenômeno está presente em praticamente todas as relações de trabalho existentes.

**Bibliografia**

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BALCÃO, Y. (org.). **O comportamento humano nas empresas; uma antologia**. 4 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1979.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BASTO, Celso Ribeiro, MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. 1.ed.São Paulo: Saraiva, 1998.
- BRASIL. Código Civil. 46 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Coordenação de Anne Joyce Angher. 10 ed. São Paulo: Ridel, 2004.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, São Paulo: Saraiva, 2006.
- CECCHIN, Airton José. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rev. de Ciên. Jur. e Soc. da Unipar, Umuarama, nº 1, p. 141-153, v. 9, 2006.
- COSTA, Orlando Teixeira da. **O trabalho e a dignidade do trabalhador**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Órgão Oficial da Justiça do Trabalho, São Paulo, nº 1, v. 64, jan. 1995.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CITELLI, A. **Linguagem e Persuasão**. São Paulo: Ática, 1985.
- DICIONÁRIO Aurélio Básico da Língua Portuguesa, Folha de São Paulo, Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 1977.
- \_\_\_\_\_. **A verdade e as formas jurídicas**. Tradução de Roberto Cabral de Melo e Eduardo Jardim Morais. Rio de Janeiro: Nau Editora, 1999.
- FRANCO, Alberto Silva (et al). **Código Penal e sua interpretação jurisprudencial**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.
- GLOCKNER, César Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004.
- GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

- Garcia, Elisangela **Assédio moral na justiça do trabalho**. Marília, 2007
- HANDY, Charles. **A Era da Transformação – A Transformação no Mundo das Organizações**. São Paulo: Makron Books, 1997.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.
- \_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. v. 1. **Instituições de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995.
- MARCONDES FILHO, Ciro (Org.). **A Linguagem da Sedução**. 2<sup>a</sup> ed.. São Paulo: Editora Perspectiva, 1988.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. In: **Síntese Trabalhista**. V. 14, n.º 162, Porto Alegre: Síntese, dez. 2002.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 9. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2001.
- MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à Pessoa Humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- OLIVEIRA, Juarez. (Org.) **Novo Código Penal**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1985.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **Um olhar da filosofia sobre o trabalho**. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XIII, nº 147, set. 2001.
- PARK, Kil H. (et al). **Introdução ao estudo da administração**. São Paulo: Pioneira, 1997.
- KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura**. Tradução de Valério Rohden. São Paulo: Abril Cultural, 1974.
- \_\_\_\_\_. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Porto, 1995.
- \_\_\_\_\_. **Crítica da razão prática**. Tradução de Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 2001.
- \_\_\_\_\_. **A metafísica dos costumes**. Tradução de Edson Bini. Bauru: Edipro, 2003
- REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.
- \_\_\_\_\_. **Filosofia do Direito**, Apud, MIRANDA, Jorge - Manual de Direito Constitucional, tomo IV.
- \_\_\_\_\_. **Questões de Direito Público**. São Paulo: Saraiva, 1997.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio, São Paulo: LTr, 1978.

ROSENVOLD, Nelson. **Dignidade Humana e Boa-fé no Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica. Guia para eficiência nos estudos**. 2. ed.. São Paulo: Atlas, 1989.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, Cristiane Ribeiro da, **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. In revista IOB. V. 17, n 211, jan. 2007.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana**. Marília: UNIMAR, 2006.

## Refêrencias

AGUIAR, Souza, André Luiz. Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – UNIFACS, Salvador, Bahia. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD\\_02.php](http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php)>. Acesso em: 26 ago 2007

ASSÉDIO MORAL É TEMA DE OITO PROJETOS DE LEI NA CÂMARA DOS DEPUTADOS. In: [www.sinpaf.org.br](http://www.sinpaf.org.br) (visitado em 08/07/2006, 22/05/2008) - Revista Eletrônica do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário. Edição 230. Fev./2006 .

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Estratégias do agressor. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMestrategias.php>>. Acesso em: 03 mar. 2009.

Barreto, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP, Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em 24 mar. 2006.

BARRETO, Margarida M. S. Uma jornada de humilhações. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - PUC, São Paulo, 2000.

\_\_\_\_\_. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livrar-se de trabalhadores indesejados. Disponível em: <[http://ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova\\_revista/corpo.php?material=40](http://ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?material=40)>. Acesso em: 12 mar. 2009.

\_\_\_\_\_. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. In: Jornal da Rede Feminina de Saúde, n. 25, jun. 2002. Disponível em

<[http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body\\_jr25-margarida.html](http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html)>. Acesso em: 12 mar. 2009

BÍBLIA SAGRADA TRADUZIDA EM PORTUGUÊS POR JOÃO FERREIRA DE ALMEIDA. rev. e atual. no Brasil. 2. ed. São Paulo: Cultura Cristão, 1998. - Gen. 2:15: [...] o Senhor Deus Tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse [...]

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga as resoluções da Convenção Americana de Direitos Humanos. Pacto de São José, 1969.

CARRION, Valentin. Comentários das leis do trabalho. 26. ed. ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988; 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2006.

CALVO, Adriana. Coordenadora Pedagógica e Professora do Curso Preparatório para Carreiras Públicas – IELF. Professora do curso Preparatório para OAB do FMB. Mestranda em direito do Trabalho pela PUC/SP. Advogada trabalhista com experiência nas grandes bancas de escritórios de advocacia de São Paulo (Trench Rossi & Watanabe, Matos Filho, Felsberg e Stuber Advogados). Contato: profadrianacalvo@ajato.com.br

CANTÃO, Ana Paula. Contrato de trabalho. Disponível em: <<http://www.leidsonfarias.adv.br/ctrba.html>>. Acesso em: 22 jul. 2007.

DANHRENDORF, Ralph. Economic opportunity, civil society, and political liberty (trd. It: Quadrare il cerchio. Benessere economico, coesione sociale e libertà politica). In: Fachini Neto, Eugênio. Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 24.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A Transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: LTr, 2002. p. 20.

Fuhrer, Maximilianus Claudio Americo -. Resumo de Direito do Trabalho– 10a ed. – São Paulo – Malheiros, 2002

FACHINI NETO, Eugênio. Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho ... (et al); org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 24. grifo do autor

< <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>>

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 1 ed. Campinas. Russell, 2004. 53

Garcia, Elisângela, Assédio Moral na Justiça Do Trabalho. Monografia apresentada ao Curso de Direito do UNIVEM, da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito. MARÍLIA, 2007

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e a flexibilização da legislação trabalhista. In: Revista de Direito Constitucional e Internacional, n.44, publicada pelo Instituto brasileiro de Direito Constitucional, São Paulo: RT, jun/set.2003, p.94.

GOMES, Daniela Vasconcellos. advogada, especialista em Direito Civil Contemporâneo pela Universidade de Caxias do Sul (UCS) e mestranda na mesma universidade na linha de Direito Ambiental. É componente do Grupo de Pesquisa Metamorfose Jurídica (CNPq/UCS), e colaboradora do Jornal Cidadania, de Antônio Prado – RS. Obteve bolsa de estudo em curso de pós-graduação lato sensu, conferida pela Universidade de Caxias do Sul como prêmio às 3 melhores monografias finais do curso de Direito, com a apresentação da monografia "A imposição da boa-fé no pagamento com cheque nas relações de consumo", em janeiro de 2003. Atualmente desenvolve pesquisas na área de ética social e cidadania.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. p. 101. In: Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 73

in Curso de Direito Constitucional (Os Direitos do Homem), t. 1, Cia Editora Nacional, 2 ed., 1946., Prefácio.

Jaqueline Heldt da Silva ,Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora, em cumprimento de requisito parcial para a obtenção do grau de BACHAREL EM DIREITO pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Direito Processual Civil. 2006

Preâmbulo da Constituição de 1946, primeira depois do segundo pós-guerra, ao proclamar a proteção contra toda forma de escravização e degradação do ser humano.

MORAES, Maria Celina Bodin de. Danos à pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p.85

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro Consultora jurídico-trabalhista, Advogada, Conselheira e Presidente da Comissão de Defesa da Advocacia Trabalhista da OAB/SP, Diretora do Núcleo Mascaro Desenvolvimento Cultural e Treinamento – Trabalhista, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela USP.

O Direito brasileiro e o princípio da dignidade da pessoa humana

Edilson Pereira Nobre Júnior juiz federal, professor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), da Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (ESMARN), mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco, Elaborado em 02.2000.

OLIVEIRA, F.A. Do dano moral. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, nº 01, v. 62, jan, 98.

O que é assédio moral? In: [www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br) (visitado em 21/07/2006; 06/09/2006; 26/10/2006; 03/11/2006, 22/05/2008)

O QUE É ASSÉDIO MORAL? Disponível em: [www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br). Acesso em: 21 jul. 2009; 06 jun. 2009; 26 jun. 2009; 03 jul. 2009.

Revista Consultor Jurídico, 1 de dezembro de 2008

Revista Consultor Jurídico, 11 de dezembro de 2008

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 59, out. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>. Acesso em: 17 jul. 2009.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 59, out. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>. Acesso em: 07 ago. 2009 .

SANTOS, Milton. Por uma outra globalização: do pensamento única à consciência universal. 2. ed. Rio de Janeiro: Record. P.66. In: Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 71

Revista Consultor Jurídico, 4 de abril de 2006. In <http://conjur.estadao.com.br/static/text/43268,1>; visitado em 20/03/2009, 22/05/2009)

Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, nº 8 – Junho de 2006

ROSENVOLD, Nelson. Dignidade Humana e Boa-fé no Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 08 - 10

Texto inserido no Jus Navigandi nº 1775 (11.5.2008). Elaborado em 01.2007.

WEYNE, Bruno Cunha. Dignidade da pessoa humana na filosofia moral de Kant. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1775, 11 maio 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11254>>. Acesso em: 12 jan. 2009.

As lacunas da lei e a solução das mesmas no hemisfério trabalhista

Elaborado em 01.2003, Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3739&p=2>

Código Processo Civil - Lei 5869/73 | Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973 Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91735/codigo-processo-civil-lei-5869-73>.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - DL-005.452-1943

[http://www.dji.com.br/decretos\\_leis/1943-005452-clt/clt818a830.htm](http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt818a830.htm)

<http://www.webartigos.com/articles/1354/1/a-inconstitucionalidade-da-limitacao-quantitativa-dos-creditos-trabalhistas-na-nova-lei-de-falencias/pagina1.html>.

<http://www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/resumos/direito-do-trabalho/1963-fontes-do-direito-do-trabalho.html>.

NOBRE JÚNIOR, Edilson Pereira. O Direito brasileiro e o princípio da dignidade da pessoa humana . Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 41, maio 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=161>>. Acesso em: 12 jan. 2009.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana . Jus Navigandi, Teresina, ano 3, n. 27, dez. 1998. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=160>>. Acesso em: 12.05 2009 .

Ávila, Humberto: A Distinção entre Princípios e Regras e a Redefinição do Dever de Proporcionalidade. Revista Diálogo Jurídico, Ano 1, Vol. 1, nº 4, jun/2001 – Salvador/Bahia. Endereço eletrônico <http://www.direitopublico.com.br>.

Zanetti, Robson: Revista Consultor Jurídico, 1 de dezembro de 2008 [assedio\\_moral\\_gera\\_alto\\_custo\\_social\\_economico, http://www.conjur.com.br/2008-dez-01](http://www.conjur.com.br/2008-dez-01)

Sites:

[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

[www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br)

[www.defesadotrabalhador.com.br](http://www.defesadotrabalhador.com.br)

[www.abrat.adv.br](http://www.abrat.adv.br)

<http://www.bancariosjf.com.br/boletim/20050308.pdf>

<http://www.direitodotrabalhador.com.br/>