



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

CYNTHIA VITÓRIA DE MATOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Assis/SP

2013

CYNTHIA VITÓRIA DE MATOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito
do Curso de Graduação.**

Orientador: Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Assis/SP

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

MATOS, Cynthia Vitória de.

Assédio Moral nas Relações de Trabalho/ Cynthia Vitória de Matos. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2013.

75 p.

Orientador: Maurício Dorácio Mendes.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assédio Moral 2. Ambiente de Trabalho 3. Dignidade 4. Legislação.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA.

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CYNTHIA VITÓRIA DE MATOS

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito
do Curso de Graduação analisado pela
seguinte comissão examinadora:**

Orientador: Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

Analisador (a): _____

Assis/SP

2013

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia, primeiramente, a Deus, que me deu o dom da vida.

Aos meus pais, Paulo e Valmirian, que sempre me apoiaram e incentivaram ao longo desta duradoura e gratificante jornada, estando ao meu lado nos momentos mais difíceis e presenciando as minhas conquistas com grande alegria, além de me ensinar, através de exemplos, os valores da vida. Hoje eu sei que sem vocês nada disso seria possível. Resumo aqui a minha imensa e eterna gratidão, pois palavras não seriam suficientes para descrever tudo o que eu sinto.

AMO MUITO VOCÊS!

AGRADECIMENTOS

Na presente oportunidade, agradeço a Deus, pela saúde e perseverança que me foram concedidas ao longo desta importante jornada de aprendizagem.

Aos meus pais, os quais não mediram esforços para que eu pudesse realizar esse sonho, sempre me incentivando a seguir em frente nos momentos de fraqueza, me ensinando que a vida é feita de altos e baixos.

Aos familiares, especialmente à minha avó Maria e minha tia Regina, pelo conforto e apoio no decorrer deste curso. À minha tia Dra. Berenice de Lourdes Falaci, pelo exemplo de competência na profissão por mim escolhida.

Ao meu orientador, Profº Maurício Dorácio Mendes, pelas informações prestadas para o desenvolvimento do presente trabalho.

Aos meus queridos companheiros do Cartório Distribuidor do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, pelas palavras de carinho, compreensão, amizade e estímulo.

Aos amigos e colegas de curso, que de algum modo contribuíram para a minha formação acadêmica.

A TODOS VOCÊS, MUITO OBRIGADA!

“Que vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”.

(Charles Chaplin)

RESUMO

O trabalho em questão aborda o assédio moral nas relações laborais, bem como os seus aspectos gerais, explicando que tal fenômeno se caracteriza pela repetição, frequência e duração de condutas hostis praticadas pelo agressor contra a vítima no ambiente de trabalho, atentando contra a dignidade e acarretando em danos à saúde física e psíquica da pessoa assediada.

Estudos apontam que no Brasil não há uma legislação federal específica disposta sobre o assunto, mas isso não quer dizer que este tipo de agressão esteja totalmente desamparado, pois a Constituição Federal de 1988 prevê a dignidade da pessoa humana como um meio de proteção, além da utilização da doutrina e de entendimentos jurisprudenciais na tentativa de reparar os agravos causados pela referida violência.

É importante ressaltar que, apesar do assédio moral ser tão antigo quanto o próprio trabalho, a discussão acerca dele no meio acadêmico e profissional ainda é bastante recente.

Palavras-chaves: Assédio moral; ambiente de trabalho; dignidade; legislação.

ABSTRACT

The work in question addresses moral harassment in labor relations, as well as its general aspects, explaining that such a phenomenon is characterized by the repetition, frequency and duration of hostile behavior practiced by the aggressor against the victim in workplace, violating their dignity and resulting in damage to physical and mental health of the harassed person.

Studies indicate that in Brazil there is no specific federal legislation providing for the matter, but that does not mean that this kind of aggression stays totally helpless, because the Constitution of 1988 provides for the dignity of the human person as a mean of protection, besides the use of the doctrine and jurisprudence understandings in an attempt to repair the damages caused by such violence.

Importantly, despite moral harassment being as old as work itself, the discussion about it in the academic and professional environment is still quite recent.

Keywords: Moral harassment; workplace; dignity; legislation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura I - Das condutas que caracterizam o Assédio Moral	50
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela I - Reações à opressão de acordo com o sexo da vítima.....	57
Tabela II - Decisões judiciais fixando os valores de indenização por danos morais segundo os critérios acima elencados	61

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	13
2.1 BREVE RELATO SOBRE A ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	13
2.2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM JURÍDICO- CONSTITUCIONAL BRASILEIRA E NO DIREITO COMPARADO	17
3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	23
3.1 – FUNÇÕES DOS PRINCÍPIOS DE DIREITO.....	24
3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	26
3.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHITAS	30
3.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	32
3.5 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	33
3.6 – OUTROS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO.....	35
4. ASSÉDIO MORAL	37
4.1 – BREVE HISTÓRICO.....	37
4.2 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO	39
4.3 NOMENCLATURA E DEFINIÇÃO	42
4.4 COMO SE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL?	44
4.4.1 – O que não é assédio moral?.....	48
4.4.2 Práticas abusivas e hostis.....	50

4.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	50
4.6 PERFIL DAS PARTES.....	54
4.6.1 – Do agressor	54
4.6.2 Da vítima	55
4.6.2.1 Danos e agravos à saúde causados por humilhações	56
4.7 OS CUSTOS DO ASSÉDIO MORAL	58
4.8 DAS PROVAS.....	58
4.8.1 Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada?	58
4.8.2 Pode ocorrer a inversão do ônus da prova, para que o assediador tenha de demonstrar sua inocência?.....	60
4.9 DA INDENIZAÇÃO.....	60
4.9.1 Assédio moral pode gerar indenização?.....	60
4.10 A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO	64
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS.....	71

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como fundamento os estudos acerca do assédio moral, abrangendo os aspectos gerais desta conduta e os malefícios que ela pode trazer à saúde da pessoa assediada.

Embora não se trate de um fenômeno da atualidade, já que tal violência ocorre desde os primórdios das relações laborais, a discussão sobre o assunto, por sua vez, ainda é bastante recente e vem ganhando cada vez mais destaque no meio acadêmico e profissional.

Quem nunca ouviu falar de um empregado que é constantemente humilhado? Ou de alguma atitude agressiva praticada por uma ou mais pessoas contra outra nas jornadas de trabalho e no exercício de suas funções? Essas questões ainda são muito frequentes em nosso dia a dia.

Esta monografia foi desenvolvida em três capítulos para melhor compreensão a respeito deste tipo de agressão, sendo que o primeiro deles versa sobre a dignidade da pessoa humana, consagrada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal Brasileira de 1988, apresentando resumidamente a origem e o desenvolvimento do conceito sob o ponto de vista de diferentes autores, além de abordar o tema na ordem jurídico-constitucional brasileira e no direito comparado. É possível verificar que o assédio moral constitui uma afronta a este princípio máximo do Estado Democrático de Direito.

Na sequência, o segundo capítulo abrange os princípios gerais do Direito, expondo sucintamente o conceito e suas funções no sistema jurídico, para só então delimitá-los ao âmbito trabalhista, explicando que tal área elenca com grande êxito os seus próprios princípios como garantia da efetiva regulação das relações laborais, quais sejam: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade, o princípio da continuidade da relação de trabalho, entre outros.

Posteriormente, no terceiro e último capítulo, o assédio moral é finalmente abordado. De acordo com alguns doutrinadores, as pesquisas iniciais sobre o tema ocorreram na Europa, por volta dos anos 80, através do surgimento de um novo conceito chamado *mobbing* (cf. HIRIGOYEN, 2005, p.77). Atualmente, em caráter nacional, o Brasil comporta algumas leis no âmbito estadual e municipal, mas carece ainda de uma legislação federal específica dispendo sobre o assunto. O trabalho também aborda a fundamentação legal no direito comparado nos dias de hoje. É de extrema importância explicar que tal violência se caracteriza pelo comportamento hostil do agressor em relação à vítima, de modo a expô-la a circunstâncias constantes e duradouras de humilhação e constrangimento, assim causando danos à saúde física e psíquica da pessoa assediada e, em decorrência disso, a degradação do ambiente de trabalho.

Neste sentido, o trabalho visa ilustrar as formas e as condutas que caracterizam o assédio moral, bem como as causas e consequências geradas por tal violência, além dos custos suportados pelo assediador, pela sociedade e pelas pessoas. Na tentativa de punir os agressores e inibir a prática desta tortura psicológica, apontamos como requisitos: os meios legais para que a vítima possa produzir provas contra o responsável, alguns entendimentos jurisprudenciais visando à indenização por danos morais como uma forma de reparar os problemas causados pela citada violência e, por último, as chamadas políticas de prevenção que devem ser de iniciativa do Estado e das empresas.

Dessa forma, quanto maior for a extensão sobre o assunto e o esclarecimento dele perante a sociedade, as práticas de assédio moral poderão ser combatidas.

2. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Neste primeiro capítulo trataremos do conceito da dignidade da pessoa humana sob o ponto de vista de diferentes pensamentos, dentre eles a hipótese de Immanuel Kant, que foi o primeiro teórico a reconhecer que ao homem não se pode atribuir valor e, como ser racional, nunca deve ser tratado como um meio, mas sempre como fim em si mesmo.

Com base no contexto histórico, também exposto na presente questão, atribui-se ao pensamento estoico e ao cristianismo os primeiros registros do tema abordado.

Quanto à previsão constitucional, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está consagrado na Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, como fundamento do Estado Democrático de Direito.

2.1 BREVE RELATO SOBRE A ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O conceito da dignidade da pessoa humana é construído através das intempéries do tempo, deixando em evidência que o entendimento atual sobre o assunto pode não ser o mesmo no futuro, pois, como se trata de uma compreensão momentânea referente aos valores éticos elegidos por um determinado grupo social, uma vez que, por algum motivo, os mesmos deixam de ter importância, há uma inovação na construção do conceito, embasado pelas novas características morais escolhidas, podendo importar em mais, ou menos, liberdade social.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, a ideia do valor intrínseco da pessoa humana tem origem já no pensamento clássico e no ideário cristão. A Bíblia Sagrada, em seu Antigo e Novo Testamento, traz algumas alusões acerca da concepção de dignidade da pessoa, como mostra o referido autor:

[...] o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus, premissa da qual o cristianismo extraiu a consequência – lamentavelmente renegada por muito tempo por parte das instituições cristãs e seus integrantes (basta lembrar as crueldades praticadas pela “Santa Inquisição”) – de que o ser humano – e não apenas os cristãos – é dotado de um valor próprio e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento. (SARLET, 2002, p. 30).

De acordo com o pensamento cristão, o homem foi feito à imagem e semelhança de Deus, em razão disso, atribui-se a ele um valor favorável e próprio de sua natureza, impedindo que o mesmo seja tratado de forma que infrinja essa condição.

Podemos observar que a dignidade da pessoa humana não foi criada pelo homem ou pelo Estado, pois é uma qualidade intrínseca que acompanha o ser humano desde a sua existência, cabendo ao indivíduo e ao Estado apenas adequar e normatizar a mencionada característica na sociedade de modo que, devido a sua importância, não seja desrespeitada pelo próprio Estado e pelos demais membros em suas relações sociais. É importante trazer aqui as palavras de José Afonso da Silva, “*a dignidade humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos a priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana*”. (SILVA, 2005, p. 146).

Comparando o pensamento filosófico e político da antiguidade clássica com o pensamento estoico, podemos apontar uma importante divergência entre eles. Na primeira consideração é possível averiguar que a dignidade da pessoa humana é estimada conforme o *status* social e o grau de aceitação de um indivíduo pela sociedade, concluindo-se então que, neste caso, há um padrão para definir aqueles que são mais ou menos dignos, não havendo igual consideração entre os seres. Em contrapartida, no entendimento estoico, ao distinguir o ser humano das demais criaturas, e sendo a dignidade um valor específico do mesmo, todos os indivíduos encontram-se igualados no sentido de que cada um, dotado de sua liberdade pessoal, é responsável por suas ações, do mesmo modo que possuem, segundo a própria natureza, a mesma dignidade, como leciona Ingo Wolfgang Sarlet:

No pensamento filosófico e político da antiguidade clássica, verifica-se que a dignidade (*dignitas*) da pessoa humana dizia, em regra, com a posição social ocupada pelo indivíduo e o seu grau de reconhecimento pelos demais membros da comunidade, daí poder falar-se em uma quantificação e modulação da dignidade, no sentido de se admitir a existência de pessoas mais dignas ou menos dignas. Por outro lado, já no pensamento estoico, a dignidade era tida como a qualidade que, por ser inerente ao ser humano, o distinguia das demais criaturas, no sentido de que todos os seres humanos são dotados da mesma dignidade, noção esta que se encontra, por sua vez, intimamente ligada à noção da liberdade pessoa de cada indivíduo (o Homem como ser livre e responsável por seus atos e seu destino), bem como à ideia de que todos os seres humanos, no que diz com a sua natureza, são iguais em dignidade. (SARLET, 2002, p. 30/31).

Para Immanuel Kant, a concepção de dignidade é construída a partir da natureza racional da pessoa humana. Através disso, o mencionado autor diz que todo ser dotado de razão existe como um fim em si mesmo, não como um meio para satisfazer esta ou aquela vontade. O mesmo passa a distinguir pessoa de coisa, como podemos verificar no seguinte trecho extraído da obra de Ingo Wolfgang:

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 os 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 todo o arbítrio (e é um objeto de respeito). (KANT apud SARLET, 2002, p. 33).

Ainda segundo Kant, afirmando a qualidade peculiar e insubstituível da pessoa humana, “no reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade”. (KANT apud SARLET, 2002, p. 33).

Concluimos, com a afirmação citada, que ao indivíduo revestido de dignidade não se permite atribuir um preço, pois ele se encontra num patamar tão elevado que não poderia, em hipótese alguma, ser comparado ou substituído por qualquer coisa que possua um valor definido, já que nada se igualaria ao mesmo sem ferir a sua dignidade.

Nos dias de hoje, a doutrina jurídica mais expressiva ainda parece identificar no pensamento de Kant as bases de uma fundamentação e, de certa forma, uma conceituação da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2002, p. 34).

Também na tentativa de conceituar a dignidade da pessoa humana, apontamos o entendimento de Fábio Konder Comparato:

[...] a dignidade da pessoa humana não consiste apenas no fato de ser ela, diferentemente das coisas, um ser considerado e tratado como um fim em si e nunca como um meio para a consecução de determinado resultado. Ela resulta também do fato de que, pela sua vontade racional, só a pessoa vive em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita. Daí decorre, como assinalou o filósofo, que todo homem tem dignidade e não um preço, como as coisas. (COMPARATO, 1999, p. 20).

O jurista explica que a dignidade da pessoa humana também está vinculada, além do fato de ser tratada como um fim em si, com a condição do indivíduo possuir liberdade moral e intelectual, através de sua racionalidade, tendo plena capacidade para cumprir as obrigações que ele mesmo criou.

Destacaremos ainda o ponto de vista de Ingo Wolfgang Sarlet sobre a concepção da dignidade da pessoa humana, quando o referido autor afirma que:

“Temos por dignidade da pessoa humana 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos”. (SARLET, 2001, p. 60).

A dignidade da pessoa humana é, para o autor, uma qualidade inerente ao ser humano e serve para distingui-lo das demais criaturas existentes, bem como o torna

merecedor de respeito por parte da sociedade e de todo o órgão que a controle, acarretando em uma complexidade de direitos e deveres que visam proteger a pessoa de qualquer ato que contrarie a sua dignidade, além de possibilitar que a mesma viva em condições favoráveis consigo e com os demais seres humanos.

No mais, o conceito de dignidade da pessoa humana não poderá ser avaliado de maneira fixista, já que as sociedades democráticas contemporâneas contemplam um pluralismo e uma diversidade de valores que impossibilitam a criação de uma definição concreta, pois a mesma vive em permanente processo de construção e desenvolvimento. (SARLET, 2002, p.41).

Por último, considerando as observações citadas ao longo deste tópico, podemos verificar que não é fácil conceituar a dignidade da pessoa humana, pois as tentativas são inúmeras e sua carga histórica se mostra tão ampla e complexa que se estende até os dias de hoje, mas podemos dizer, em síntese, que é um valor supremo do ser humano, próprio de sua natureza, e que deve ser respeitado por todos os membros da sociedade e amparado pelo Estado.

2.2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM JURÍDICO-CONSTITUCIONAL BRASILEIRA E NO DIREITO COMPARADO

A nossa Constituição vigente, embasada pela Lei Fundamental da Alemanha e, posteriormente, pelas Constituições de Portugal e da Espanha, foi a primeira na história do constitucionalismo nacional a prever um título próprio destinado aos princípios fundamentais, localizado na parte inicial do texto, depois do preâmbulo e antes dos direitos fundamentais. (SARLET, 2002, p. 63).

A Constituição Federal Brasileira de 1988 trouxe ainda, pela primeira vez, a dignidade como fundamento do Estado Democrático de Direito, em seu artigo 1º, inciso III, como podemos observar:

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;

Ingo Wolfgang Sarlet (2002, p. 64) explica que a dignidade da pessoa humana também foi prevista no texto constitucional contemporâneo em outros capítulos de nossa Lei Fundamental, e aponta os seguintes artigos como exemplo:

Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...];

Art. 226 – A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

[...];

§ 7º - Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas;

Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O mencionado autor ainda afirma que a positivação do princípio da dignidade da pessoa humana é relativamente atual, levando em consideração que a concepção de dignidade possui origens remotas. É importante também ressaltar que apenas ao longo do século XX, tão somente a partir da Segunda Guerra Mundial, a dignidade da pessoa humana passou a ser adotada expressamente nas Constituições, após ter sido consagrada pela Declaração Universal da ONU de 1948. Aponta-se como exceções a Constituição Alemã (Constituição de Weimar) que já havia previsto o

princípio da dignidade da pessoa humana em seu artigo 151, inciso I, estabelecendo que o objetivo maior da ordem econômica é o de garantir uma existência digna, a Constituição Portuguesa de 1933, (art. 6º, nº 3) e a Constituição da Irlanda de 1937 (preâmbulo) assinalavam expressa referência à dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2002, p. 65).

Ingo Wolfgang Sarlet (2002, p. 65) ainda nos traz uma concisa visão sobre o direito comparado. Dentre os países da União Europeia que consagram expressamente o princípio, estão:

A Constituição da Alemanha, em seu artigo 1º, inciso I:

Artigo 1 – Dignidade da pessoa humana – Direitos humanos – Vinculação jurídica dos direitos fundamentais.

1 - A dignidade da pessoa humana é intangível. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todo o poder público.

A Constituição da Espanha, em seu Preâmbulo e artigo 10.1:

Preâmbulo

A nação espanhola, desejando estabelecer a justiça, a liberdade e a segurança e promover o bem de todos que a integram, no uso de sua soberania, proclama sua vontade de:

Garantir a convivência democrática dentro da Constituição e das leis conforme uma ordem econômica e social justa.

Consolidar um Estado de Direito que assegure o império da lei como expressão da vontade popular.

Proteger a todos os espanhóis e povos da Espanha no exercício dos direitos humanos, suas culturas e tradições, línguas e instituições.

Promover o progresso da cultura e da economia para assegurar a todos uma digna qualidade de vida.

Estabelecer uma sociedade democrática avançada, e

Colaborar no fortalecimento de relações pacíficas e de eficaz cooperação entre todos os povos da Terra.

Artigo 10

1 – A dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito à lei e aos direitos dos demais são fundamentos da ordem política e da paz social.

A Constituição da Grécia, em seu artigo 2º, inciso I, dispõe: Respeito e proteção do valor do ser humano constituem as principais obrigações do Estado.

A Constituição da Irlanda, em seu Preâmbulo:

Em nome da Santíssima Trindade, que possui toda a autoridade e para quem todas as ações, como nosso objetivo final, tanto dos homens quanto do Estado devem ser encaminhadas,

Nós, o povo da Irlanda,

Humildemente reconhecemos todas as obrigações para com o nosso Senhor Divino, Jesus Cristo, que sustentou nossos pais através de séculos de julgamento,

Com gratidão recordando a sua heroica e incessante luta para recuperar a legítima independência de nossa Nação,

E procurando promover o bem comum, com a devida observância da Prudência, Justiça e Caridade, de modo que a dignidade e a liberdade do indivíduo possam ser asseguradas, a verdadeira ordem social alcançada, a unidade do nosso país restaurada, e a harmonia estabelecida com outras nações,

Que adotamos, promulgamos e entregamos para nós esta Constituição.

A Constituição de Portugal, em seu artigo 1º:

Artigo 1.º

República Portuguesa

Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

A Constituição da Itália, em seu artigo 3º:

Artigo 3 - Todos os cidadãos possuem dignidade social e são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, de raça, língua, religião, opiniões políticas, de condições pessoais e sociais.

É de responsabilidade da República eliminar os obstáculos à ordem econômica e social, que restringem a liberdade e a igualdade dos cidadãos, evitam o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a efetiva participação de todos os trabalhadores, da organizações política, econômica e social do País.

A Constituição da Bélgica, em janeiro de 1994, passou a incluir dispositivo (artigo 23) assegurando aos belgas e estrangeiros que se encontrem em território belga o direito de levar uma vida de acordo com a dignidade humana. (F. DELPÉRÉE apud SARLET, 2002, p. 66).

Ingo Wolfgang menciona em sua obra que a Constituição da Turquia não reconheceu o princípio da dignidade da pessoa humana, mas não deixou de citá-lo, quando proibiu a aplicação de penas que atentem contra o mesmo. O autor também nos informa que as Constituições da Dinamarca, Holanda e Luxemburgo não fazem alusão à dignidade da pessoa humana em seus princípios ou direitos fundamentais, mas esclarece também que nestes Estados há o acatamento da dignidade da pessoa na condição de princípio implícito, tal como ocorreu na França. Neste último caso, apenas em 1994, por decisão proferida pelo Conselho Constitucional, é que se declarou a constitucionalidade da legislação versando sobre o respeito ao corpo humano, doação e utilização de produtos do corpo humano, assistência médica às procriações e diagnóstico pré-natal, sendo reconhecido, a partir dos termos da Constituição Francesa de 1946 (também integrante da atual Constituição, de 1958), que a dignidade da pessoa humana é um princípio de valor constitucional e deve ser protegida contra toda e qualquer forma de degradação. (SARLET, 2002, p. 65-66).

No âmbito do MERCOSUL, Sarlet explica que somente a Constituição do Brasil (artigo 1º, inciso III) e a do Paraguai (Preâmbulo) alçaram o valor da dignidade ao *status* de norma constitucional. (2002, p. 66).

Constituição do Paraguai, em seu Preâmbulo:

Preâmbulo

O povo paraguaio, através de seus legítimos representantes reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, invocando a Deus, reconhecendo a dignidade humana com o objetivo de assegurar a liberdade, a igualdade e a justiça, reafirmando os princípios da democracia republicana, representativa, participativa e pluralista, ratificando a soberania e a independência nacional, e integrada à comunidade internacional, SANCIONA e PROMULGA esta Constituição.

O autor ainda cita as Constituições de Cuba (artigo 8º) e da Venezuela (Preâmbulo). Faz também uma referência direta ao valor da dignidade da pessoa humana encontrada na Constituição do Peru, ressaltando que são adotados outros direitos além dos que já estão positivados, desde que emanem da dignidade humana, da soberania popular, do Estado social e democrático de Direito e da forma republicana de governo (artigo 4º). (SARLET, 2002, p. 66).

A Carta Magna da Bolívia explana, em seu artigo 6º, inciso II, que a dignidade e a liberdade são invioláveis, cabendo ao Estado o dever de respeitá-las e protegê-las. A Constituição Chilena, em seu artigo 1º, esclarece que os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, tendo semelhança com a linguagem encontrada na Declaração Universal de 1948, bem como na Constituição da Guatemala, que fala na primazia da pessoa humana (Preâmbulo). (SARLET, 2002, p. 66-67).

Em linhas gerais, podemos concluir que a dignidade da pessoa humana ainda não foi definitivamente inserida à totalidade de Constituições de nosso tempo, mas quando recebida nos ordenamentos jurídicos, é importante ter em mente que a positivação jurídica não impede que haja violações concretas da dignidade das pessoas.

3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Iniciaremos o presente capítulo apresentando uma concisa noção sobre o conceito de princípio no âmbito jurídico.

Miguel Reale afirma que os princípios são:

[...] verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *práxis*. (2003, p. 37).

José Cretella Jr. explica que os princípios são utilizados para embasar o conhecimento jurídico, como podemos observar: “princípios de uma ciência são as proposições básicas fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência”. (2005, p. 7).

Américo Plá Rodríguez, em sua definição, ilustra que os princípios são:

[...] linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos. (1993, p. 16).

Os princípios, portanto, exercem papel fundamental na ciência jurídica e a inobservância de um deles acarreta em uma afronta a todo sistema de comandos.

Para que certo ramo do Direito tenha sua autonomia científica reconhecida, sempre se busca a indicação de seus princípios específicos. (GARCIA, 2012, p. 91).

Assim, destacaremos as lições de Sérgio Pinto Martins: “[...] princípio é onde começa algo. É o início, a origem, o começo, a causa” (MARTINS, 2006, p. 60).

E de Arnaldo Süssekind: “além dos princípios gerais de direito, certo é que os diferentes ramos da ciência jurídica possuem princípios próprios, sem os quais seria duvidoso afirmar-lhes a autonomia”. (SÜSSEKIND, 1999, p. 151).

De tal modo, os princípios norteadores do Direito do Trabalho são reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, desempenhando um papel importante para a efetiva regulação das relações laborais, quais sejam: o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de trabalho.

Encontramos na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 8º, a previsão da possibilidade da utilização dos princípios por parte das autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho:

Art. 8º - 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.

No tópico seguinte entenderemos a função dos princípios de direito, sintetizadas em três aspectos, com base na obra de Gustavo Filipe Barbosa Garcia.

3.1 – FUNÇÕES DOS PRINCÍPIOS DE DIREITO

Os princípios exercem relevantes funções no sistema jurídico (GARCIA, 2012, p. 92), podendo ser sintetizadas, como mencionado anteriormente, em três aspectos.

A primeira das funções é a de *integração* do ordenamento jurídico. Garcia explica que quando houver ausência de disposição específica para analisar o caso em

questão, pode-se recorrer aos princípios gerais de direito (2012, p. 93), “tradicionalmente conhecidos por analogia *iuris*”. (BOBBIO apud GARCIA, 2012, p. 93).

O artigo 126 do Código de Processo Civil ilustra que no julgamento da lide, o juiz não pode alegar lacuna ou obscuridade da lei, devendo analisar outros recursos para a solução do caso, como podemos observar:

Art. 126. O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

No âmbito trabalhista, por sua vez, o artigo 8º, *caput*, da Consolidação das Leis Trabalhistas, elucida que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, devem decidir, “conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade, e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho”. (GARCIA, 2012, p. 93).

O autor ainda faz referência ao parágrafo único do artigo indicado acima para explicar que o direito comum só poderá ser fonte subsidiária do direito do trabalho se não houver incompatibilidade com os princípios fundamentais do mesmo. (2012, p. 93).

A *interpretação* será enquadrada como uma segunda função dos princípios. A mesma tem como finalidade orientar o juiz e o aplicador ou intérprete das normas jurídicas quanto ao sentido e alcance destas. Garcia nos traz a lição de Jorge Luiz Souto Maior para enfatizar a importância dos princípios no sistema jurídico e na interpretação das normas, a última feita em consonância com os mesmos: “Os princípios, por isso, informam as normas e auxiliam na sua interpretação, além de dar corpo, como dito, ao sistema jurídico”. (2012, p. 93).

Por último, os princípios desempenham a função *inspiradora* do legislador, em sua atividade de elaboração de novas disposições normativas. (GARCIA, 2012, p. 93).

Com o intuito de explicar o exposto no parágrafo acima, podemos citar aqui o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:

“os princípios têm uma tríplice função. Primeira, a função interpretativa, da qual são um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do direito do trabalho, já que auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do direito, na medida em que servem de base para o juiz sentenciar”. (2004, p. 341/342).

Como conclusão, Garcia apresenta novamente a ideia de Jorge Luiz Souto Maior, destacando que “os princípios são importantes componentes do sistema, auxiliando, decisivamente, na formação e na interpretação das normas jurídicas”. (2012, p. 93).

Explicaremos nos próximos tópicos os princípios fundamentais que abrangem o Direito do Trabalho e a importância de cada um deles nas relações laborais.

3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção tem como finalidade resguardar juridicamente a parte hipossuficiente no vínculo empregatício, por meio de medidas protetoras, visando compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, de modo a alcançar o equilíbrio que deve sempre permear nas ligações laborais.

O artigo 468, “*caput*”, da Consolidação das Leis Trabalhistas, demonstra que a sociedade reconhece como sendo a parte mais fraca na relação aquele que dispõe exclusivamente de seu trabalho:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Este princípio ainda pode ser desmembrado em três regras: o *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

A regra *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero* foi transportada do *in dubio pro reo*, encontrado no Direito Penal, assim como do *favor debitoris* localizado no Direito Civil, onde o devedor será protegido contra o credor. (LIMA, 2000, p. 81).

No Direito do Trabalho, o *in dubio pro operario* aplica-se quando, havendo dúvidas sobre o entendimento da norma jurídica, a mesma deverá ser interpretada em favor do empregado.

Assim, Arnaldo Süssekind explica que “essa regra aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória”. (2002, p. 147).

Cesarino Júnior também ilustra que o legislador deve fornecer favorecimento àquele que visa proteger, como podemos observar:

Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador. (1957, p. 112).

Pode ocorrer, no entanto, a reciprocidade de hipossuficiência entre as partes da relação jurídica, ou em alguns casos, o empregador pode ser considerado até mais frágil que o próprio empregado.

Para dar ênfase ao que foi exposto acima, é importante verificar a menção de Francisco Meton Marques a um caso concreto ocorrido na Vara do Trabalho de Quixadá (CE):

Diante do pretório, o empregado e o patrão, ambos com sintoma de infinita pobreza; o primeiro reclama soma elevada de diferença salarial, 13º, férias, horas extras, salário-família, indenização de antiguidade, anotações de CTPS; o reclamado não sabe sequer se

manifestar em contestação, limita-se a dizer que não tem condição financeira para pagar qualquer indenização, mesmo com prejuízo do sustento próprio e da família (claro que expresso em linguagem coloquial); o Juiz-Presidente propõe a conciliação e para a surpresa de todos, o reclamado oferece a bodega ao reclamante na condição de este o empregar com carteira assinada e salário-mínimo. O reclamante rejeitou a proposta, dizendo que a bodega (contra a qual reclamava) não suportava tal encargo (1997, p. 81).

É possível observar que não se pode afirmar absolutamente que o empregado sempre vai ser a parte mais fraca da relação jurídica e, em razão disso, a aplicação do princípio deve ser suavizada em alguns casos, já que as partes podem ser igualmente hipossuficientes.

O *in dubio pro operario*, no entanto, não se aplica totalmente ao processo do trabalho, pois, em caso de dúvida, verificar-se-á quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos artigos 333, do Código de Processo Civil, e 818, da Consolidação das Leis de Trabalho. (MARTINS, 2006, p. 63)

A formulação da regra da norma mais favorável, segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva: “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador”. (1999).

Neste caso, ocorre uma exceção à hierarquia das normas trabalhistas, pois deve prevalecer aquela mais favorável ao trabalhador, ainda que esteja em posição inferior a outra no sistema jurídico.

O presente princípio ainda encontra implicitamente o seu fundamento legal no artigo 7º, “caput”, da Constituição Federal, que preceitua “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Podemos citar também o artigo 620, da Consolidação das Leis de Trabalho, que prescreve “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”.

As normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva. (MARTINS, 2006, p. 63).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia explica que há critérios para saber qual é a norma mais favorável. (2012, p. 98). Sendo assim, é importante demonstrar em síntese que

existem duas teorias acerca da aplicação desta regra, sendo elas: teoria do conglobamento e teoria da acumulação.

Na teoria do conglobamento os instrumentos normativos devem ser analisados em seu todo, escolhendo, dentro do conjunto, aquele que for mais favorável ao empregado.

A teoria da acumulação, por outro lado, estabelece que as disposições contidas nos instrumentos normativos devem ser comparadas individualmente, extraído de diversas normas as disposições mais benéficas ao trabalhador, criando-se assim, uma soma de vantagens oriundas de diferentes regras.

Gustavo Filipe Barbosa explica que o parâmetro para verificar a norma mais favorável não deve ser o trabalhador considerado individualmente, mas sim a coletividade interessada (DELGADO apud GARCIA, 2012, p. 98), ou o trabalhador como um todo, objetivamente conceituado. (NASCIMENTO apud GARCIA, 2012, p. 98).

Por último, temos a regra da condição mais benéfica, que tem a finalidade de assegurar ao empregado a manutenção de direitos mais vantajosos estipulados no contrato de trabalho, não podendo retirar essas vantagens e nem tão pouco modificá-las para pior. (GARCIA, 2012, p. 99).

Segundo Américo Plá Rodriguez, podemos entender que:

A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável. (2000, p. 131).

O princípio da condição mais benéfica encontra fundamentação legal no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, que prescreve “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”; e também no artigo 468, da Consolidação das Leis de Trabalho. É importante ressaltar que ainda é amparado pelas Súmulas 51 e 288 do Tribunal Superior do Trabalho.

Arnaldo Sússekind, por sua vez, elucida que:

Determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento da empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis. (ARNALDO apud GARCIA, 2012, p. 99).

Podemos concluir que o princípio da proteção, desmembrado em três regras citadas ao longo deste tópico, tem como objetivo encontrar o ponto de equilíbrio nas relações de trabalho, estabelecendo medidas que visam proteger o empregado, que é tido como a parte mais fraca deste vínculo, salvo alguns casos excepcionais, que permitem certas limitações à aplicação absoluta do princípio às relações empregatícias.

3.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O presente princípio impossibilita que o empregado desista de seus direitos trabalhistas, sejam eles decorrentes de lei, acordo ou convenção coletiva.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o princípio da irrenunciabilidade: “[...] significa não se admitir, em tese, que o empregado renuncie, ou seja, abra mão dos direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas são, em sua grande maioria, de ordem pública”. (2012, p. 100).

Sérgio Pinto Martins, explica que:

[...] os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho. (2006, p. 64).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia ainda nos informa os meios de proteção das normas trabalhistas, devido a sua natureza imprescindível “[...] o Estado, por meio dos órgãos competentes (Ministério do Trabalho e Emprego, Delegacias Regionais do Trabalho), tem o dever de fiscalizar o seu cumprimento, sancionando, orientando e regularizando, quando possível, as condutas contrárias à legislação trabalhista (Constituição Federal/1988, artigo 21, inciso XXIV, e Consolidação das Leis de Trabalho, Título VII, artigo 626 e seguintes). Além disso, a violação ou ameaça de lesão a direito trabalhista está sujeita à apreciação do Poder Judiciário (artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal/1988), no caso, pela Justiça do Trabalho (artigo 114 da Constituição Federal/1988)”.

O artigo 9º, da Consolidação das Leis de Trabalho, ainda prescreve que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”. O artigo 444, do mesmo dispositivo legal, explica que “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Entretanto, é importante ressaltar que o trabalhador poderá renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, como elucida Sérgio Pinto Martins (2006, p. 64), ainda acrescentando “nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral”.

Segundo entendimento jurisprudencial:

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.

Conclui-se que o princípio da irrenunciabilidade fica caracterizado, em regra, pela indisponibilidade dos direitos trabalhistas por parte do empregado, sob pena de nulidade do ato praticado, com a devida ressalva das convenções coletivas e da sentença em juízo.

3.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

No princípio da primazia da realidade defende-se a prevalência da verdade real sobre a verdade formal. Em outras palavras, isso quer dizer que a realidade dos fatos se sobrepõe ao exposto em documentos meramente formais.

Na lição do magistrado Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o princípio da primazia da realidade indica que: “[...] na relação de emprego, deve prevalecer a efetiva realidade dos fatos, e não eventual forma construída em desacordo com a realidade.” (2012, p. 102).

O mestre uruguaio Américo Plá Rodriguez traz nitidamente a definição do princípio ao afirmar que:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. (2000, p. 339).

Sérgio Pinto Martins, por sua vez, exemplifica de forma precisa:

[...] se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. (2006, p. 65).

A jurisprudência prevê:

RECURSO DE REVISTA. PROFESSORA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. PROGRAMA PROJOVEM URBANO. PRIMAZIA DA REALIDADE. CATEGORIA DIFERENCIADA. Tendo a reclamante exercido, exclusivamente, a função de professora, embora tenha sido contratada como -Instrutora de formação básica-, deve ser enquadrada nessa categoria diferenciada, sendo aplicadas a ela as normas coletivas dos professores. Ressalte-se que na Justiça do Trabalho prevalece a realidade vivida pelo trabalhador, o chamado contrato realidade, em face das estipulações formais realizadas, que no presente caso é o exercício exclusivo da função de professora. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 4930520105120054 493-05.2010.5.12.0054, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 30/11/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/12/2011)

É possível verificar com clareza a inserção do princípio da primazia da realidade no entendimento jurisprudencial acima. A reclamante foi contratada formalmente como instrutora de formação básica, contudo, exercia a função de professora. A Justiça do Trabalho reconhece a prevalência da realidade vivida pela trabalhadora, enquadrando a mesma na categoria diferenciada de professora.

3.5 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em termos introdutórios do referido princípio, apontamos a breve lição de Sérgio Pinto Martins: “Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego”. (2006, p. 65).

Na mesma linha, segue o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O princípio da continuidade da relação de emprego tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho, fazendo com que se presuma ser a prazo indeterminado e se permita a contratação a prazo certo apenas como exceção. (2012, p. 102).

Em regra, o contrato de trabalho deve vigorar por tempo indeterminado, assegurando ao trabalhador uma condição estável, admitindo-se exceção somente nos trabalhos temporários e contratos por prazo certo.

TST Enunciado nº 212 - Res. 14/1985, DJ 19.09.1985

Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade

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.

A Constituição Federal de 1988 prevê a proteção da relação de emprego em seu artigo 7º, inciso I: (GARCIA, 2012, p. 103):

Art. 7º 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;

Neste sentido, a jurisprudência se mostrou bastante clara:

JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. ÔNUS DA PROVA. O artigo 482 da CLT enumera as hipóteses de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, dentre as quais o abandono de emprego. O ônus da prova da falta grave, por ser esta fato impeditivo do direito do Autor, extraordinário e contrário à continuidade da relação de emprego, é sempre do empregador (artigos 818 da CLT e 333, II, da CLT). A presunção da continuidade da relação de emprego é princípio orientador do Direito do Trabalho. Assim, a falta deve ser provada de forma robusta, sob pena de a rescisão do contrato de trabalho ser considerada sem justa causa. Na hipótese, não há prova firme do abandono de emprego, razão por que mantém-se a sentença que reconheceu que a rescisão contratual ocorreu sem justa causa. Recurso ao qual se nega provimento. (TRT23. RO - 00820.2012.101.23.00-2. 2ª Turma. Relator DESEMBARGADORA MARIA BERENICE. Publicado em 18/04/13)

Segundo o entendimento jurisprudencial, verifica-se que a continuidade da relação de emprego é um princípio orientador do Direito do Trabalho. No caso em tela, ocorre a rescisão do contrato de trabalho por abandono de emprego, cabendo ao empregador o ônus da prova para que fique caracterizado o rompimento do vínculo empregatício por justa causa. Entretanto, como não restou provado o abandono por parte do trabalhador, a sentença que reconheceu que a rescisão contratual ocorreu sem justa causa foi mantida.

3.6 – OUTROS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

Conforme Gustavo Filipe Barbosa Garcia, os princípios da boa-fé e da razoabilidade são mencionados por Américo Plá Rodriguez, em sua obra *Princípios de Direito do Trabalho*, e mais recentemente, o mesmo autor incluiu como princípio do Direito do Trabalho o chamado “princípio de não discriminação”. (2012, p. 104).

Há outros princípios que também são elencados pela doutrina, como: o princípio da irredutibilidade salarial e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Para fins de esclarecimento, os princípios serão brevemente explicados a seguir.

O princípio da boa-fé pressupõe a honestidade das partes ao pactuarem, tendo elas a devida noção para honrar aquilo que foi avençado, de modo que uma não se beneficie em detrimento da outra.

O princípio da razoabilidade não é específico da área trabalhista, pois abrange todos os ramos do direito. Tem como finalidade encontrar a solução mais razoável para um determinado problema jurídico, considerando todas as possíveis circunstâncias que envolvam esse conflito, não deixando de observar os critérios legais.

O princípio da não discriminação tem relação essencial com o princípio da igualdade, estando contemplado no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988, que proíbe expressamente a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Também no inciso XXXI, do mesmo artigo, encontra-se proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

O princípio da irredutibilidade salarial, por sua vez, tem o objetivo de garantir que o empregado não tenha o salário reduzido pelo empregador, durante o tempo que vigorar o contrato de trabalho. O artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, prevê a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva adita que os contratos não podem ser modificados de forma que prejudique o empregado, devendo sempre prevalecer o que foi avençado no contrato de trabalho. O artigo 468, da Consolidação das Leis de Trabalho, é bastante claro ao indicar que haverá nulidade da cláusula que, direta ou indiretamente, causar prejuízos ao trabalhador.

O terceiro e último capítulo tratará do assédio moral de modo geral, desde o seu contexto histórico explicado sucintamente até as formas de prevenção.

4. ASSÉDIO MORAL

4.1 – BREVE HISTÓRICO

Muito embora os estudos a respeito do assédio moral no meio acadêmico e profissional sejam recentes, não se pode dizer que ele é um fenômeno da atualidade e tão pouco restringi-lo a um determinado país, pois tal abuso possui um caráter bastante generalizado, ou seja, está presente em todos os lugares, sendo tão antigo quanto o próprio trabalho.

Nos anos 80, surgiu um novo conceito chamado *mobbing*. (cf. HIRIGOYEN, 2005, p.77). Conforme a própria autora francesa, Marie-France Hirigoyen, o referido vocábulo:

[...] foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças. (2002, p. 76).

Segundo Robson Zanetti (2008, P. 18), “o assédio moral é resultado de um estudo científico realizado por Heiz Leymann e seu grupo de trabalho, através de entrevistas com pessoas, onde foram analisados os fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde de cada uma delas”.

Na mesma linha leciona a autora Márcia Novaes Guedes, revelando que “os estudos acerca do *mobbing* iniciaram-se em 1984, quando Heiz Leymann publicou em um ensaio científico uma pesquisa demonstrando os efeitos do *mobbing*, especialmente no campo neuropsíquico, sendo esta análise realizada pelo *National Board of*

Occupational Safety and Health in Stokolm, tendo em vista a exposição de um indivíduo a uma determinada situação ultrajante ocorrida no ambiente de trabalho durante certo período”. (2003, p. 27).

É importante elucidar que os estudos iniciais sobre o tema ocorreram em sua grande parte na Europa, por volta dos anos de 80 e 90, através de artigos publicados de forma esparsa (ZANETTI, 2008, p. 18-19). Segundo Botelho (2006), “a psicanalista Marie-France Hirigoyen foi responsável por reascender na década de 90 a discussão a respeito do assunto, ao lançar um estudo bastante amplo sobre o assédio moral baseado em casos reais, de modo que mobilizou países como a França, Suécia, Noruega e Itália a criaram leis para conter a prática desta violência no ambiente de trabalho”.

No Brasil, o termo usado na área acadêmica é assédio moral. Segundo Hádassa Ferreira (apud BOTELHO, 2006), “a discussão do mencionado tema ainda é tímida no país. Embora existam algumas legislações, no âmbito municipal e estadual, elas visam apenas o setor público, deixando as outras esferas trabalhistas com ausência de informação acerca do assunto”.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Lima Filho ilustra que:

Entre nós, aqui no Brasil somente mais recentemente é que se começou a abordar o fenômeno sob a perspectiva jurídica, especialmente no campo doutrinário e jurisdicional, na tentativa de estabelecer e definir os perfis jurídicos do assédio moral. Todavia, infelizmente ainda não dispomos de uma legislação federal específica que discipline a questão do assédio moral. (2007, p. 156).

Tendo como finalidade esclarecer o marco inicial brasileiro sobre o assédio moral no conciso contexto histórico apresentado, pode-se ressaltar a importância da médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto (apud FREITAS, 2009), que em sua dissertação de mestrado na área de Psicologia Social, defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em maio de 2000, fez investigações precisas a respeito do tema, relatando as consequências nada favoráveis que este comportamento desperta nas vítimas.

Conclui-se, em síntese, que o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno antigo e praticado em vários países, tendo os estudos acerca do tema sido realizados inicialmente na Europa, podendo assim dizer que tal continente foi o precursor na criação de leis para combatê-lo.

Em caráter nacional, o Brasil comporta algumas legislações pertinentes ao tema que tem sido cada vez mais abordado, mas ainda carece de uma lei federal específica que tenha como principal objetivo o combate desta violência que agride de forma contundente as relações de trabalho.

4.2 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO

Como já foi mencionado no tópico anterior, o Brasil não tem nenhuma legislação federal dispendo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista e penal, como o faz o direito francês, por exemplo. (ZANETTI, 2008, p. 20).

Segundo a Dra. Margarida Barreto (apud RAMOS, 2008), no que se refere ao assédio moral na legislação brasileira, "há no Brasil 40 projetos de lei tramitando nas várias esferas legislativas, que procuram penalizar o responsável pelo assédio moral, tendo sido um deles transformado em lei na cidade de São Paulo – Lei n. 13.288, de janeiro de 2001. Seu objeto, entretanto, é o servidor público". O assédio moral é aí definido como "todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência, subestimar esforços" (art. 1º, parágrafo único).

Robson Zanetti esclarece que no âmbito municipal e estadual foram tomadas algumas medidas, mas somente com relação aos servidores públicos. O autor explica o assunto de forma bastante clara, como pode ser observado:

[...] podemos citar a primeira aparição da proteção legal contra o assédio moral no Brasil a qual foi no âmbito da administração direta, por meio da apresentação do Projeto de Lei nº 425/1999 proveniente da Câmara Municipal de São Paulo. Este projeto que veio a se tornar a Lei municipal nº 13.288 em 2002. Enquanto não se tornou lei, o município de Iracemápolis foi mais rápido e publicou a primeira lei municipal sobre o assédio moral, porém, restrita aos servidores públicos, através da Lei nº 1.163/2000. (2008, p. 20).

O mencionado autor ainda informa, quanto ao âmbito estadual, que “o Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a publicar uma lei contra o assédio moral, o que ocorreu através da Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, vedando a prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e entidades estatais”.

Bahia, Ceará, Espírito Santo e Rio Grande do Sul também possuem legislação sobre o assédio moral. “No Estado de São Paulo, lamentavelmente houve por bem o governador, em 8 de novembro de 2002, vetar lei de iniciativa do deputado estadual Antônio Mentor (PT/SP), aprovada pela Assembleia Legislativa em 13 de novembro do mesmo ano”. (In: <http://www.jurisway.org.br>).

Na esfera federal, tipificando o assédio moral, há projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, inclusive enquadrando tal violência como crime, a saber: os Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.

Zanetti explica os dois projetos citados acima, sendo que o primeiro tem como finalidade inserir no Código Penal o artigo 146-A com a seguinte redação (2008, p. 21):

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

O segundo projeto, por sua vez, tem como objetivo implantar no Código Penal o artigo 203-A, “coação moral no ambiente de trabalho”, que prescreverá:

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

Pena – Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.”

Segundo RAMOS (2008), há ainda outros projetos de reforma do Código Penal, tipificando o assédio moral, de iniciativa do deputado federal Marcos de Jesus (PL/PE) e coordenação do deputado federal Inácio Arruda (PCdoB/CE), projeto de reforma da Lei nº 8.112/1990, de iniciativa da deputada federal Rita Camata (PMDB/ES) e coordenação de Inácio Arruda (PCdoB/CE), e também projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452/1943, ainda de coordenação deste último parlamentar”.

Zanetti esclarece que mesmo na falta de legislação federal específica sobre o assédio moral, ele não está totalmente desamparado:

[...] os princípios gerais do direito, como o da proteção a dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência são utilizados nesta proteção, ou seja, o trabalhador não fica sem proteção. (2008, p. 22).

O autor ainda elenca outras normas constitucionais que poderão ser utilizadas como fundamento legal, citando os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso V e 225, *caput*, “os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e

sadio, livre de fenômenos maléficos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral, sob pena de ser responsabilizado. A responsabilidade do empregador também está prevista em lei, assim, aquele que causar dano a outrem será obrigado a repará-lo (arts. 186 e 927 do Código Civil), sejam os danos morais (art. 5, inciso X, da CF/88), como os materiais”.

Quanto à esfera internacional, na França vigora a Lei de Modernização Social, que em seu Capítulo 4, trata do assédio moral no trabalho (www.assediomoral.org), visando a interdição, prevenção, proteção, facilitação e repressão, ou seja, como bem observa Zanetti, “ela procura oferecer o enquadramento jurídico do assédio moral desde sua prevenção até seu tratamento”. (2008, p. 23-24).

“Na Argentina, a Lei nº 13.168, aprovada em fevereiro de 2004, é bastante explícita no que se diz respeito ao assédio moral, definindo-o, caracterizando-o, prevenindo-o e punindo o agressor na esfera trabalhista. No Chile existe um projeto de lei que é composto por quatro artigos que consagram a instituição de assédio moral no trabalho, estabelecendo um conceito de natureza ampla, para comportar todas as suas formas, implantando sanções a título de multa para benefício fiscal, constando também um prazo prescricional breve para que a vítima possa efetuar a denúncia apropriada. Na Noruega, o Código do Trabalho de 1977, proíbe o assédio em geral. Em Portugal, existe o Projeto de Lei nº 252/VIII, que visa a proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral. No Uruguai, o Projeto de Lei, de abril de 2000, aborda sobre as faltas trabalhistas graves por parte do empregador. Na Suíça e na Bélgica, também existem projetos de lei sobre o assédio moral em discussão no Parlamento”. (www.assediomoral.org).

4. 3 NOMENCLATURA E DEFINIÇÃO

De acordo com o contexto geográfico, considerando a concepção de vários autores, o tema abordado possui diferentes nomenclaturas, as quais serão transcrevidas a seguir (FREITAS, 2009):

a) Em países como Itália, Alemanha e Países Escandinavos, o assédio moral é definido como *mobbing* que, segundo HIRIGOYEN (2002, p. 77). “[...] vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia.”

b) Já na Inglaterra, tendo em vista o tratamento tirânico, grosseiro e desumano característico da violência moral, a nomenclatura escolhida foi *bullying*, cuja origem reside na palavra *bully*, ou seja, aquele que ataca os mais fracos.

c) Por sua vez, nos Estados Unidos, o vocábulo utilizado é *harassment* em homenagem às pesquisas de Carroll Brodsky que resultaram na obra denominada “The harassed worker” e, no Japão, onde a concepção do individual não é bem aceita, a prática violenta é definida por *ijime*, cujo objetivo é “[...] inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados. Um provérbio japonês resume claramente o fato: ‘O prego que avança vai encontrar o martelo.’ (HIRIGOYEN, 2002, p. 83).

d) Nos países de Língua Espanhola, é denominado *psicoterror laboral* ou *acoso moral* e nos de Língua Portuguesa, também pode ser encontrado sob o título de terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho.

Como já foi explicado o contexto histórico do tema exposto, as diferentes nomenclaturas, agora poderá ser entendida a sua definição.

O dicionário online *Michaelis* traz a definição da palavra “assédio”, como sendo, entre outras coisas, uma impertinência, importunação, insistência junto a alguém, para conseguir alguma coisa. O verbo assediar, por sua vez, significa perseguir com insistência, de modo a enfadar, importunar, maçar.

Para melhor compreensão do assunto, apresenta-se alguns conceitos na visão de diferentes autores.

Segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. (2002, p. 17).

Na definição do psicólogo do trabalho Heinz Leymann, é possível perceber que o assédio moral se caracteriza pela repetição de atos agressivos por um período duradouro, como podemos averiguar:

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

A visão jurídica da autora Márcia Novaes Guedes, Juíza do Trabalho Substituta da 5ª Região, segue a mesma linha conceitual de Heinz Leymann, ao explicar que:

Mobbing significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (2003, p. 33).

Em termos conceituais, entende-se que o assédio moral é, portanto, uma violência altamente devastadora que ocorre nas relações de trabalho, tendo caráter contínuo e duradouro, podendo ser praticada pelo patrão, gerente, superior hierárquico ou até mesmo entre colegas, causando na pessoa assediada danos físicos, psíquicos e sociais, além de ameaçar o emprego dela e degradar o ambiente de trabalho.

4.4 COMO SE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL?

Segundo Robson Zanetti, há algumas condições que devem estar presentes para a caracterização do assédio moral, a saber: (2008, p. 28 e seguintes):

- **A realização ou não de ato abusivo ou hostil**

“O assédio moral se caracteriza pela ação ou omissão de atos abusivos ou hostis (art. 186 a 188 do Código Civil) realizados de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente. [...] O diagnóstico do assédio recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis. Desta forma, práticas hostis pontuais não levam necessariamente ao assédio, como por exemplo, um estado de cólera excepcional. (GREBOT apud ZANETTI, 2008, p. 29)”.

- **Repetição**

“A repetição pode ser do mesmo ato ou da mesma omissão ou então dos atos e omissões diferenciados. [...] A repetição não deve ser vista de forma isolada, pois, pode haver a repetição de atos e não haver a frequência e duração, o que poderia a não levar ao assédio”.

“É importante ser analisado cada ato, pois um ato pode parecer sem importância, mas atrás dele está escondida uma catástrofe (LEYMANN apud ZANETTI, 2008, p. 30). Ainda é preciso saber que um ato só não é assédio, pode ser outra violência psíquica, como por exemplo, uma calúnia”.

- **Frequência**

“Estudos foram realizados por Heiz Leymann (apud GREBOT, 2007 apud ZANETTI, 2008, p. 31), o qual através de dados estatísticos concluiu que as pessoas assediadas sofriam práticas hostis ou abusivas pelo menos uma vez por semana”.

- **Duração**

“A duração média dos ataques tem que ser de 6 (seis meses), segundo estudo estatístico realizado por Heiz Leymann. Assim como na frequência, esta é a regra, havendo exceções”.

- **Deve haver intenção do assediador na realização das práticas hostis ou elas são vistas de forma objetiva?**

Precisa ser comprovada a vontade do assediador, que este esteja agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas. Neste sentido vemos os julgados abaixo:

TRT – PR – 26-06-2007 ASSÉDIO MORAL. METAS DE PRODUTIVIDADE. COBRANÇAS. LIMITE DA RAZOABILIDADE NÃO EXCEDIDO. IMPROCEDÊNCIA.

A prova oral trazida aos autos demonstra a existência de metas de produção, sem qualquer qualificativo que permita considerá-las exacerbadas, impossíveis ou inatingíveis, **ausente, ainda, qualquer evidência de imposições diferenciadas à Autora ou de cobranças além dos limites da razoabilidade.**

TRT-PR-28-11-2006 ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL.

Não obstante a doutrina não conceituar o instituto, há certos elementos que contribuem para a sua configuração, dentre os quais se destacam: violação à imagem ou integridade do trabalhador; violação propositada (degradação deliberada) **em**

que haja a intenção de prejudicar a saúde psíquica do trabalhador,....TRT-PR-02529-2005-562-09-00-9-ACO-34151 2006-4ª. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 28-11-2006.

Assédio moral. Indenização. Caracterização.

Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. **Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora.** Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. TRT – 2ª. Região. Recurso Ordinário. Data de julgamento: 06/02/2007. Relator: Eduardo de Azevedo Lima. Acórdão nº 20070074237. Processo nº 00030-2006-047-02-00-2. Ano: 2006. 11ª Turma. Data de publicação: 06/03/2007.

Observa-se, através dos julgados, que a intenção do agressor é um fator característico do assédio moral, pois sem ela não pode ser caracterizada tal conduta.

“Existe esta necessidade de intenção porque pode acontecer que haja somente um mal entendido por falta de comunicação ou de educação mesmo. Nestes casos, os “assediadores” podem reconhecer seus erros, mudar de comportamento e pedir desculpas. Se eles fazem isso não se pode falar de assédio”. (HIRIGOYEN, 1998 apud ZANETTI, 2008, p. 34).

A intenção deve ser provada por quem alega o assédio moral, com o intuito de que, com isso, não haja mal entendidos.

- **A influência dos aspectos culturais**

“Os aspectos culturais dentro de uma determinada região devem ser mensurados, pois, se levarmos em conta que o assédio depende da intenção em assediar uma ou

mais pessoas, pode ser que numa empresa seja normal tomarem certas atitudes e em outra não, ou seja, fazer um empregado “pagar vários micos” pela baixa produtividade frente aos demais é hábito dentro de uma organização, não representa nenhuma ofensa e em outra é uma ofensa”.

- **Objetivo do assediador**

“O objetivo do assediador pode ser o de simplesmente querer destruir psicologicamente outra pessoa, o que lhe poderá gerar danos à saúde e também pode ser o de fazer com que ela não trabalhe mais com ele”.

“Assim, não havendo estes objetivos, não fica configurado o assédio moral, como bem se vê no julgado abaixo que não responsabilizou o empregador porque este não tinha a intenção de perseguir o suposto assediado”.

Assédio moral. Descaracterização. Tratamento deselegante. Ofensa não pessoal. ...Se as atitudes do preposto não se dirigiam de forma específica à reclamante, **não tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho**, não configurada a ofensa pessoal e nem se pode tomar tal conduta como revestida da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral. TRT – 3ª Região. Recurso Ordinário. Processo nº 03595-2005-091-03-00-3. Data de publicação do DJMG: 09/05/2006, p. 17. 6ª Turma. Relatora Convocada: Taísa Maria

Macena de Lima.

- **A saúde do assediado é atingida**

“É importante que fique provado que o assediado foi atingido em sua saúde, seja ela física e/ou mental, pois vários sintomas nascem do assédio. Tanto é verdade que existe esta necessidade de ser atingida a saúde da vítima que a teoria do assediado moral cresceu após Heinz Leymann ver o sofrimento psíquico e físico de trabalhadores e ir analisar o porquê deste sofrimento, ou seja, ele não se baseou em pessoas que não estavam sofrendo nada”.

TRT-PR-28-11-2006 ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL. A prática de assédio moral no âmbito trabalhista **ocasiona graves lesões de ordem psíquica e-ou física** ao trabalhador, configurando inegável dano à sua moral. TRT-PR-02529-2005-562-09-00-9-ACO-34151-2006-4ª. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 28-11-2006.

Assédio moral. Indenização. Caracterização. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, **a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador**. TRT – 2ª. Região. Recurso Ordinário. Data de julgamento: 06/02/2007. Relator: Eduardo de Azevedo Lima. Acórdão nº 20070074237. Processo nº 00030-2006-047-02-00-2. Ano: 2006. 11ª Turma. Data de publicação: 06/03/2007.

- **No ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções**

“Para que fique caracterizado o assédio nas relações de trabalho, o assediador deve agir no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, pois se agir fora de suas funções não haverá a responsabilidade do empregador, já que este não terá como fiscalizar a vida privada do trabalhador”.

Indenização por dano moral. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas **durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções**. TRT DA 2ª. REGIÃO – Acórdão nº

20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007.

4.4.1 – O que não é assédio moral?

Segundo a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) / Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito, há algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral, as quais se transcrevem:

- **Situações eventuais**

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou

seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

- **Exigências profissionais**

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

- **Conflitos**

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

- **Más condições de trabalho**

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

4.4.2 Práticas abusivas e hostis

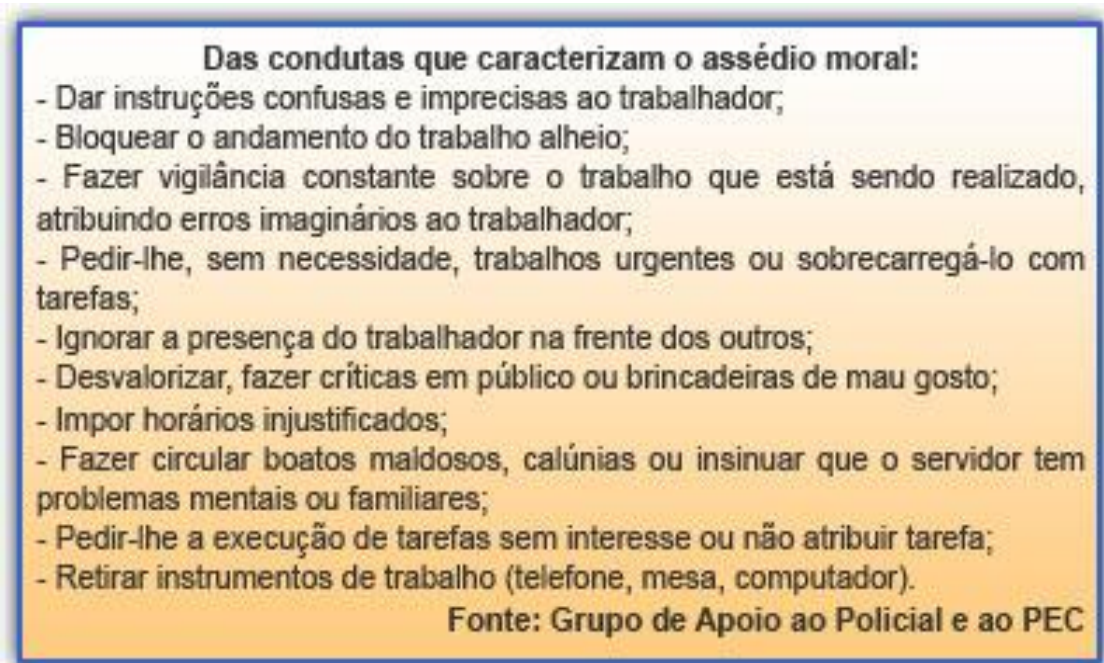


Imagem: <http://portal.sindpolfsp.com.br/img/ass%C3%A9dio%20moral.jpg>

Figura I - Das condutas que caracterizam o assédio moral.

4.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

No artigo de Luciana Santos Trindade Capelari encontra-se três espécies básicas, a saber: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal ou o assédio moral misto. Transcreve-se a explicação da mesma para cada um deles:

- **Assédio moral vertical:** esta espécie de Assédio ocorre de duas formas. A uma quando praticado pelo hierarquicamente superior visando atingir o seu subordinado, conhecido como vertical descendente. A outra, quando praticado pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, denominado se vertical ascendente.

A primeira forma – **assédio vertical descendente** - como já comentado anteriormente, é a mais comum. Quando se pensa em assédio moral, logo vem à mente a figura do chefe ou qualquer superior hierárquico pressionando o empregado. É muito comum até pelo poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório inerente à empresa que é repassado aos seus prepostos. O problema é o abuso no uso dessas prerrogativas, como por exemplo, deixar um empregado sem trabalho ou sem equipamentos de trabalho, dar-lhe uma tarefa difícil e procurar os erros que tenha cometido para depois demiti-lo por essa falha, dentre outros.

A segunda forma – **assédio vertical ascendente** – é bem mais rara de ocorrer. É, a título de exemplo, o caso da secretária que sabe de algum fato errado praticado pelo seu chefe e passa a assediá-lo de forma que ele faça suas vontades sob pena de ela o entregar. Vale lembrar que esse tipo de assédio, onde a vítima é o superior hierárquico, pode ocorrer tendo como agressor não só um, mas vários funcionários ao mesmo tempo.

Funcionários indenizarão chefe agredido verbalmente

Em decisão unânime, a 9ª Câmara Cível do TJRS responsabilizou casal de trabalhadores por agressão, praticada por seus dois filhos, com 15 e 16 anos, contra o superior hierárquico. Conforme o Colegiado, os réus são responsáveis pelos atos ilícitos cometidos pelos menores. À época dos fatos estava em vigência o Código Civil de 1916, segundo o qual a menoridade terminaria aos 21 anos completos.

A vítima deve receber R\$ 10 mil por danos morais, corrigido monetariamente pelo IGP-M, acrescido de juros legais. Os dois trabalhadores devem efetuar, solidariamente, o pagamento.

Apelação

O autor da ação indenizatória recorreu da sentença, que julgou improcedente a demanda.

Contou que era gerente regional da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE) e que os dois rapazes invadiram a sua sala, agredindo-o com socos, pontapés e palavras de baixo calão.

Insurgiu-se contra a justificativa dos pais, subordinados hierárquicos, de que sofriam perseguição pessoal e funcional por parte do apelante.

A relatora do apelo, Desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira, ressaltou que o contexto dos fatos demonstra a desarmonia exacerbada é antiga entre o autor e os réus. “As várias ações, civis e trabalhistas, envolvendo as partes ou interesses delas, já é suficiente para tal conclusão.”

Para a magistrada, mesmo que estivesse configurada a “perseguição política” no ambiente de trabalho afirmada pelos réus, “não justifica a conduta agressiva de seus filhos, não afastando, de modo algum, a responsabilidade civil.” Saliou que, no caso, é evidente a conduta culposa/omissiva dos apelados em relação aos seus filhos, “pois deixaram que adentrassem seu local de trabalho e agredissem seu superior hierárquico.”

Dano moral

A Desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira reconheceu a ocorrência de dano moral. “Haja vista a situação vexatória e humilhante por que passou o autor, agredido física e verbalmente, no interior de seu local de trabalho, por dois rapazes.”

Para arbitrar a quantia indenizatória afirmou que devem ser consideradas várias circunstâncias. “De regra, venho expondo que o valor da indenização deve atentar para a pessoa do ofendido e do ofensor; a medida do padrão sociocultural da vítima; a extensão da lesão ao direito; a intensidade do sofrimento e sua duração; e as condições econômicas do ofendido e as do devedor.”

Acrescentou, ainda, a importância do caráter pedagógico-preventivo da medida.

Votaram de acordo com a relatora, a Desembargadora Marilene Bonzanini Bernardi e o Juiz-Convocado ao TJ Léo Romi Pilau Júnior.

Proc. 70025275082

Sobre situações assim, leciona Marie-France Hirigoyen: “é a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso” (HIRIGOYEN, 2002, p. 116).

Assim, tem-se que a agressão psicológica sofrida pela vítima no assédio vertical ascendente é tão grave quanto a sofrida no assédio vertical descendente.

- **Assédio moral horizontal:** o assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação.

Nesta situação, a vítima se vê diante de circunstâncias em que seus pares são os agressores.

Existem os mais variados motivos para esse tipo de assédio: busca de uma promoção, intolerância religiosa, ética, política, discriminação sexual, dentre outros.

Essa espécie de assédio lembra muito a figura do *Bullying* (no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral). A princípio esse instituto, muito utilizado na Inglaterra, foi criado para caracterizar o comportamento hostil e humilhante de uma criança ou grupo de crianças, em relação à outra ou outras. E sabe-se que entre crianças é muito comum este tipo de comportamento. Não existe uma hierarquia entre elas, mas pode ocorrer a agressão como forma de exclusão por motivos muitas vezes de características pessoais ou de personalidade. Este instituto, segundo Marie-France Hirigoyen, “se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar - em particular com relação a pessoas de idade, e, evidentemente, no mundo do trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 79).

E o que se tem notado é que as empresas observam esse tipo de assédio e se mantêm inertes acreditando que esse tipo de assédio estimula a produtividade. Mas se esquecem que a empresa também terá responsabilidade pelo ocorrido, na medida em que o assédio persiste em razão da omissão, da tolerância ou até mesmo do estímulo da empresa em busca de competitividade interna.

• **Assédio moral misto:** o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido por todos, superior e colegas.

A agressão terá um ponto de partida que pode ser do superior ou dos colegas, mas com o decorrer do tempo tenderá a se generalizar. É o caso do superior que começa a excluir um empregado e os outros empregados ou por medo ou por quererem se posicionar ao lado do superior, adotam a mesma posição. A vítima passa a ser culpada por tudo de errado na empresa. Os “espectadores” do assédio normalmente passam a agir ou a se omitir, contribuindo para o resultado pretendido pelo agressor originário. Dentro das empresas a vítima é conhecida como “Bode Expiatório”.

TRT-PR-03-02-2006 DOENÇA PROFISSIONAL. (LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS) ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COMPROVADO. ...Como suas condições de saúde já não permitiam à produtividade nos níveis almejados, o que, por certo, comprometia os lucros, a solução encontrada foi tornar o ambiente de trabalho insuportável a ponto de levar ao pedido de desligamento e, assim, evitar os custos da dispensa sem justa causa. As atitudes descritas nos autos tipificam o assédio moral, **praticado até mesmo pelos próprios colegas que, certamente, prestigiados pelo novo empregador, a ele se aliaram no comportamento opressivo e humilhante.** TRT-PR-23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006-2ª. TURMA. Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DJPR em 03-02-2006.

4.6 PERFIL DAS PARTES

4.6.1 – Do agressor

O site www.assediomoral.org, apresenta os perfis dos agressores segundo os próprios trabalhadores:

- **Profeta:** sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em “esmagar” elegantemente.
- **Pitt-bull:** é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.
- **Troglodita:** é o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você obedece”.
- **Tigrão:** esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.
- **Mala-babão:** é aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno.

- **Grande irmão:** aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extramuros. Na primeira “oportunidade”, utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.
- **Garganta:** é o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.
- **Tasea (“ta se achando”):** confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados.

4.6.2 Da vítima

Os principais aspectos da vítima elencados pela Cartilha Assédio Moral. No local de trabalho:

- trabalhadores com mais de 35 anos;
- os que atingem salários muito altos, não se curvam ao autoritarismo nem se deixam subjugar e são mais competentes que o agressor;
- saudáveis, escrupulosos e honestos, perfeccionistas, não hesitam em trabalhar nos finais de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido e aqueles que vivem sós;
- pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;

- portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde;
- os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- os que têm limitação de oportunidades por serem especialistas;
- homens em um grupo de mulheres e mulheres em grupo de homens;
- Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda:
- as casadas, grávidas ou as que têm filhos pequenos;
- Além dos trabalhadores acima citados, pode-se ainda destacar o “assédio moral” vivenciado pelos egressos do sistema prisional.

4.6.2.1 Danos e agravos à saúde causados por humilhações

A Cartilha de Assédio Moral: *Acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador*, do Sindipetro do Rio de Janeiro, traz as consequências mais comuns:

- Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse. Pensamentos repetitivos.
- Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia.
- Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicogênica, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos).
- Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir.
- Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica.
- Diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sentimento alheio. Tristeza profunda.

- Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente.
- Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva.
- Mudança de personalidade. Passa a praticar a violência moral.
- Sentimento de culpa. Pensamentos suicidas. Tentativas de suicídio.
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações.
- •Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.
- Diminuição da libido.
- Agravamento de doenças pré-existentes. Dores de cabeça.
- •Estresse. Em 47% dos casos associado à tortura psicológica.

Reações à opressão de acordo com o sexo da vítima		
Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	100	---
Dores generalizadas	80	40
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios Digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de Suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30

Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	---	18,3

Tabela 1: Reações à opressão de acordo com o sexo da vítima. (*In: www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452*).

4.7 OS CUSTOS DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Robson Zanetti (2008, p. 112), “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 assédio representa hoje um problema social. Assim como o dano ao meio ambiente representa hoje um problema social, o assédio também o é.

O custo do assédio é suportado pelo responsável, pela sociedade e pelas pessoas que dele participam direta (vítima, testemunhas) ou indiretamente (familiares e amigos)”.

4.8 DAS PROVAS

4.8.1 Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada?

Segundo a Cartilha do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União, “a dificuldade quando se é vítima de assédio moral é que ela é uma agressão difícil de provar. O assediador, claro, nega a realidade da agressão e as testemunhas (que, em grande parte das situações, são trabalhadores que se relacionam diariamente com o assediador) também não querem interferir porque temem represálias eventuais.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas.

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

Destaca-se que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais”.

A jurisprudência esclarece:

TRT-18 : 1537201000218001 GO 01537-2010-002-18-00-1

Dados Gerais

Processo: 1537201000218001 GO 01537-2010-002-18-00-1

Relator(a): BRENO MEDEIROS

Publicação: DEJT Nº 876/2011, de 15.12.2011, pág.74/75.

Parte(s): RECORRENTE-INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE BEBIDAS IMPERIAL S.A.

RECORRENTE-LUIZ ALVES DA SILVA

RECORRIDO-OS MESMOS

Ementa

INDENIZAÇÃO POR DANOS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO.

Para a caracterização do assédio moral impõe-se a comprovação de reiterada conduta do empregador que exponha o empregado a situações humilhantes ou que lhe diminuam a autoestima. **Esse ônus incumbe ao autor, porquanto fato constitutivo de seu direito.** Ausente a prova, não há que se falar em indenização compensatória. Recurso improvido.

4.8.2 Pode ocorrer a inversão do ônus da prova, para que o assediador tenha de demonstrar sua inocência?

Segundo Robson Zanetti (2008, p. 125), “as provas no assédio moral devem ser feitas pelo Reclamante (art. 333-I do Código de Processo Civil), tanto dos fatos, como do prejuízo e seu nexu causal”.

Do reclamante era o ônus da prova (art. 333-I do CPC), do qual não se desincumbiu a contento. TRT – 6ª Região. RO 1092-2002-007-06-00-7. 3ª Turma. Juíza Relatora: Virgínia Malta Canavarro.

“o julgamento estabeleceu **que o trabalhador deve provar a existência do nexu causal entre o comportamento deduzido como vexatório de quem lhe deu trabalho e o prejuízo a sua saúde**” (Suprema Corte Italiana – Cassazione 2.5.2000, n. 5491, *in* RCDL 2000, 778)

A Cartilha do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União, explica que “o ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no âmbito civil, trabalhista e administrativo”.

A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos”.

4.9 DA INDENIZAÇÃO

4.9.1 Assédio moral pode gerar indenização?

Segundo a Cartilha do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público, a resposta é sim. Neste sentido, explica-se que “os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em

muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado”.

A referida Cartilha ainda apresenta o que a indenização por danos materiais pode abranger:

a) os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos);

b) os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando, assim, de receber seus vencimentos).

Além disso, pode haver indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

Robson Zanetti (2008, p. 130 e seguintes) elenca critérios utilizados pelos tribunais na avaliação dos danos morais:

- Não existe um critério objetivo;
- Equidade, máximas de experiência, o bom senso, a situação econômica do país e dos litigantes e o discernimento de quem sofre e de quem provocou o dano;
- Deve ser feito com moderação e razoabilidade;
- Análise do grau de culpa;
- Análise do nível socioeconômico das partes;
- Experiência e bom senso do juiz devem ser levados em conta;
- Deve-se procurar desestimular o ofensor;
- Avaliam-se as circunstâncias fáticas e circunstanciais;
- Considerar a gravidade objetiva do dano;
- A intensidade do sofrimento da vítima;
- A personalidade do ofensor.

O mesmo autor expõe uma tabela das decisões judiciais fixando os valores de indenização por danos morais segundo os critérios acima elencados. É importante ressaltar que foi utilizado o valor do salário mínimo de R\$ 350,00 que vigorava na época dos julgamentos, apenas como referencial.

DIREITO	GRAU	VALOR R\$	Obs
Lesão a imagem	2	3.500,00	TST-E-RR
Lesão corporal grave	3	3.800,00	Tribunal da 2ª Reg. RO 12ª T
Situação vexatória e constrangedora	1	10.000,00	7ª Tur. do TRT/MG-RO
Lesão corporal grave	3	19.000,00	Tribunal da 2ª Região
Situação vexatória e constrangedora	1	20.000,00	Tribunal da 2ª Região
Lesão ao crédito	1	30.000,00	Tribunal da 2ª Região
Lesão Corporal Gravíssima	4	30.000,00	TST-RR
Lesão à imagem	2	35.000,00	TST-RR
Situação vexatória e constrangedora	1	35.000,00	Tribunal da 2ª Região
Lesão Corporal Grave	3	38.000,00	Tribunal da 2ª Reg. 6ª Tur.
Lesão à imagem	2	38.000,00	Tribunal da 2ª Região
Lesão à imagem	2	38.000,00	3ª Turma do TST
Lesão à imagem	2	50.000,00	TST-RR
Lesão Corporal Grave	3	60.000,00	Tribunal da 2ª região
Vida	5	90.000,00	Tribunal da 2ª Região
Lesão Corporal Gravíssima	4	100.000,00	Tribunal 2ª Região 4ª Tur.

Tabela 2 – Decisões judiciais fixando os valores de indenização por danos morais segundo os critérios acima elencados. (In: <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>).

A jurisprudência prevê:

TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO : RECORD 662200500719003 AL 00662.2005.007.19.00-3

Dados Gerais

Processo: RECORD 662200500719003 AL 00662.2005.007.19.00-3

Relator(a): José Abílio Neves Sousa

Publicação: 16/08/2006

Parte(s): ADV RECORRIDO(s) : Os Mesmos

ADV RECORRENTE(s) : Vitor Hugo Pereira da Silva

RECORRIDO(s) : Os Mesmos

RECORRENTE(s) : Silvia Renata de Albuquerque Lima

ADV RECORRENTE(s) : Antônio Marcos de Medeiros Gomes

RECORRENTE(s) : Esmale - Assistência Internacional de Saúde Ltda.

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. MANUTENÇÃO.

Restou comprovado, nos autos, que os prepostos da reclamada praticaram assédio moral, lesando a dignidade, a honra e a imagem da reclamante. **Logo, não há como deferir o pleito da demandada, no sentido de excluir-se da condenação a indenização por danos morais, arbitrada pelo juízo de piso.** Ressalve-se que o assédio moral, também denominado de tortura psicológica, caracteriza-se quando o trabalhador é submetido a situações de pressão, humilhações e constrangimentos, nas relações entre chefes e subordinados, o que configura ato de violência muitas vezes não percebidos pelo obreiro, e tal ocorrência não pode ter a chancela do Poder Judiciário, o qual deve, em cada caso concreto, penalizar a empregadora que adota condutas ofensivas à dignidade, a honra e a imagem das pessoas, valores protegidos pela Lei Magna, em seus arts. 1º, inc. III, e 5º, inc. X. Apelo a que se nega provimento. RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. HORAS EXTRAS E REPERCUSSÕES. DEFERIMENTO. Restou comprovado, nos autos, que a reclamante fazia horas extras de forma habitual. Destarte, impõe-se deferir tais horas e seus reflexos no aviso prévio, férias mais 1/3, 13º salário, repousos semanais remunerados e FGTS mais 40%. Recurso ordinário parcialmente provido.

TRT-PR-29-07-2011 DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Restou comprovado que o Réu agiu como assediante na medida em que incutiu no ambiente de trabalho, não só para o próprio Autor mas também aos seus colegas, a idéia de que seu trabalho não valia a remuneração que lhe era paga, podendo ser substituído por mão-de-obra terceirizada mais barata, situação indubitavelmente humilhante e degradante, que certamente o condicionou a uma posição de inferioridade profissional, fazendo diminuir sua importância como empregado e até mesmo como colega de trabalho. Na tentativa de descartar o Autor, que não lhe era mais "rentável", o Réu passou a constrangê-lo com o estigma de que era "caro" e que poderia ser substituído a qualquer momento por alternativa menos onerosa, conduta reprovável que inequivocamente maculou não só a honra subjetiva do Autor, mas também a sua imagem frente aos demais empregados. É de se ressaltar que o Autor trabalhou por quase 30 anos na empresa, de maneira que a situação gerada com o assédio moral importou em profunda dor pelo desrespeito e descaso do empregador em face de ser colaborador de tão longa data. E, nesse contexto, evidente que a ofensa patronal, nesses termos, agravou ainda mais a repercussão negativa da conduta ora repugnada no patrimônio subjetivo do trabalhador. **Destarte, impende confirmar a responsabilidade civil subjetiva do Réu pelo dano moral que provocou ao Autor em razão da sua conduta desmedida, não condizente com os princípios norteadores da relação de trabalho que primam, sobretudo, pela dignidade da pessoa humana e pelo valor social do trabalho, e reprimem, precipuamente, a discriminação no ambiente laboral. Assim, a reparação postulada pelo ofendido é medida que se impõe.**

(TRT-9 32002009654902 PR 3200-2009-654-9-0-2, Relator: MÁRCIA DOMINGUES, 4A. TURMA, Data de Publicação: 29/07/2011)

TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO : RO 92300200901019007 AL 92300.2009.010.19.00-7

Dados Gerais

Processo: RO 92300200901019007 AL 92300.2009.010.19.00-7

Relator(a): João Leite
Publicação: 26/01/2011
Parte(s): ADV RECORRENTE(s) : Fábio Alves Silva
ADV RECORRIDO(s) : Os Mesmos
RECORRENTE(s) : G. Barbosa Comercial Ltda.
ADV RECORRENTE(s) : Rafaella de França Gaia
RECORRENTE(s) : Antônio Sabino dos Santos Filho
RECORRIDO(s) : Os Mesmos

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

Não há como a empresa fugir da responsabilidade pela indenização por assédio moral sofrido pelo reclamante quando o conjunto probatório confirmou a tese da inicial de que no diaadia do trabalho e nas reuniões o chefe do setor em que trabalhava o demandante exercia coação e pressão psicológica constante sobre o mesmo e demais funcionários subordinados, inclusive repetindo sempre que gostaria de vê-los envolvidos em irregularidades na loja para sentir o prazer de vê-los algemados e encaminhados à delegacia de polícia e que se pudesse gostaria ele mesmo de algemar os subordinados. Recurso parcialmente provido. RECURSO PATRONAL. DANO MORAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÉPOCA PRÓPRIA. A correção monetária do valor arbitrado a título de danos morais deve ser contada da data da decisão ou acórdão que fixou o quantum devido, já que somente a partir daí é que o montante fixado passa a sofrer depreciação monetária. Recurso parcialmente provido.

Nos três entendimentos jurisprudenciais restou provado o assédio moral com o devido arbitramento da indenização por danos morais como meio de reparar os problemas causados por tal conduta.

4.10 A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO

O site www.assediomoral.org apresenta o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho com a participação da pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista Dra. Marie-France Hirigoyen explicando a importância da prevenção, transcreve-se as palavras da mesma:

“É fundamental antecipar para evitar este tipo de agressão e fazer um trabalho preventivo para que haja cada vez menos assédio moral. Vi pessoas que tinham resistido ao assédio moral e que, no final de uma luta, com apoio de advogados, acabaram por ser ouvidas e reconhecidas como vítimas de assédio moral, mas eu diria que foram ouvidas tarde demais, após dois anos de combate, por exemplo. Penso, num caso em que uma pessoa foi reconhecida como vítima de assédio moral e que foi indenizada, mas quando isto ocorreu, ela tinha perdido sua saúde, estava com problemas no casamento porque não tinha tido renda durante dois anos. Esta pessoa foi reintegrada no seu cargo depois de dois anos, mas sofria de problemas cardíacos, problemas de diabetes, de colesterol, de distúrbios que, infelizmente, estavam bastante avançados e esta pessoa não teve condições de retomar seu trabalho por motivo de saúde. As consequências são muito graves a curto prazo mas, também, a longo prazo. Minha opinião é que este tipo de procedimento leva a desmotivação, porque quando somos humilhados no local de trabalho, quando somos desqualificados não temos mais vontade de trabalhar, não se tem mais vontade de dar o melhor de si mesmo. Acho uma lástima que se desperdice assim a boa vontade das pessoas que tem vontade de produzir, de ser eficientes, que gostam do seu trabalho, levando a se sentir desmotivadas com relação ao mundo do trabalho em geral. O assédio moral é um péssimo ‘negócio’ para as empresas, pois não é um método eficiente na medida em que causa perda de produtividade”. Para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante elas precisam ter boas condições e ambiente de trabalho saudável. As pessoas precisam estar bem para produzir bem. Serem respeitadas como seres humanos. Estamos num sistema que perdeu sentido, num sistema louco. Desestruturam-se as pessoas deixando-as totalmente desmotivadas e depois se reclama que não são suficientemente eficientes, que não produzem de forma satisfatória. Isto não tem sentido! Seria necessário, pelo contrário, melhorar sempre as condições de trabalho, fazer com que as pessoas tenham vontade de trabalhar, reconhecendo e respeitando seus esforços, o que certamente, levaria a empresa a obter melhores resultados. Um dos argumentos que utilizo, atualmente, para ser ouvida, que dei para os políticos na França e que agora dou para as empresas, para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral, é que o assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defender, portanto, custa caro para as vítimas. Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absentéismo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade. Quando dou argumentos financeiros aos dirigentes, aos donos de empresas, eles me ouvem, não ouvem sempre quando falo de respeito, das pessoas, de questão de ética, de dignidade, isto são palavras que mesmo sendo boas, eles não entendem. Mas quando falamos de números ou quando falamos: "cuidado, isto custa caro", "cuidado, é ruim para a imagem de uma empresa se isto for a público", se, por exemplo, se "comentar nos jornais que em tal empresa as pessoas sofrem e são maltratadas", isto são argumentos que hoje são ouvidos e hoje, na França, também, temos esta lei e, quando o assédio moral se produz numa empresa os dirigentes da empresa ou da organização são sancionados, às vezes, muito duramente, mas, também, o agressor é sancionado. Falaram para vocês que os casos de assédio moral são punidos de um ano de cadeia e multa de quinze mil euros ou o que corresponde a quinze mil dólares. São sanções dissuasivas, e penso que as empresas estão começando a ter cuidado. Atualmente, na Europa, começa a se pensar que talvez seja melhor encontrar outra forma de tratar as

peessoas, que não é a melhor forma de obter bons resultados. Penso que uma lei é muito importante, primeiro num plano simbólico, porque isto significa que um governo decidiu que este tipo de comportamento não era aceitável. Portanto, é muito importante num plano simbólico como também no dissuasivo para desencorajar este tipo de comportamento. Aqui no Brasil, é a mesma coisa. Parece-me que em todos os países devemos pensar numa forma de sanção contra o assédio moral, pois ele deve ser identificado e sancionado. Uma lei é muito importante, mas não é suficiente, penso que deve existir uma política de prevenção contra este tipo de comportamento. As leis da França, os projetos da Bélgica, da Espanha, de Portugal, preveem a obrigatoriedade de planos preventivos. As empresas que não dão condições para implantar uma política de prevenção poderão ser mais sancionadas do que aquelas que tentaram restringir o assédio moral ou proibi-lo e isto me parece muito importante. Não basta punir o agressor, é necessário mudar as políticas de gestão da empresa e não deixar se instaurar procedimentos de humilhação e desqualificação das pessoas. Mais uma vez é algo que não tem sentido, maltratar as pessoas para que elas trabalhem mais, que produzam mais ou que sejam mais conformes. Infelizmente, o objetivo do assédio moral é sempre, como já disse, uma forma de se livrar das pessoas. E como disse Margarida, no Brasil, mas também na França são as mesmas pessoas que são atingidas prioritariamente. Na França as estatísticas dão 70% de mulheres vítimas de assédio moral e 30% de homens. Os estudos que são feitos sobre a população em geral, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, dão números que oscilam de 5 a 8% de pessoas vítimas de assédio moral, mas existem outras formas de sofrimento no trabalho, que vem se somar ao assédio, o que significa que há, portanto, muitos trabalhadores que sofrem nos seus locais de trabalho. Como já disse, dentro destes 8%, 70% são mulheres, é muito. Não temos números no que diz respeito à discriminação racial porque não temos estudos com relação a isto na Europa, onde a questão da discriminação é tratada em outras estatísticas, mas seria interessante ter dados sobre a questão racial branco/negro, mas também, sobre o número de árabes, de descendentes do Oriente Médio e de franceses. São números que seriam interessantes conhecer, mas que no momento, não são suficientemente estudados. O que temos na Europa, que talvez seja algo específico, é o efeito perverso da proteção social. Por exemplo: as pessoas de mais de cinquenta anos são mais vítimas do assédio moral do que os jovens nas empresas. Por um lado, porque se dá preferência aos jovens que recebem salários mais baixos que os mais velhos. Por outro, na França temos um texto legal chamado "Contribution Delalande", que obriga as empresas que demitem alguém com mais de cinquenta anos, a pagar uma indenização ao Estado, portanto, para poder demitir alguém com mais de cinquenta anos é necessário pagar uma taxa para o Estado e isto as empresas não gostam. Então, elas preferem praticar o assédio moral com as pessoas de mais de cinquenta anos, para que elas percam todo o gosto pelo trabalho e, assim, se veem obrigadas a pedir demissão. Caso este, em que a empresa fica isenta de pagar as indenizações legais. Constatamos que são vítimas também do assédio moral as pessoas que se expressam muito, que defendem seus colegas, que não aceitam as manipulações da empresa, por exemplo, os representantes sindicais são muito mais assediados do que as pessoas que são dóceis e aceitam tudo. Sempre que alguém dá visibilidade a um problema que está ocorrendo na empresa sabe-se que ele corre o risco de ser vítima de assédio moral. De certa forma, o objetivo é calar as pessoas que estão denunciando situações na empresa, por exemplo, denunciando desigualdades ou irregularidades, por exemplo, práticas de corrupção. No fundo, o assédio moral visa isolar as pessoas, fazê-las calar-se e torná-las totalmente dóceis, em todos os aspectos profissionais”.

O mesmo site ainda apresenta cinco dicas da Dra. Margarida Barreto para que os trabalhadores utilizem como forma de proteção no dia a dia da empresa, a saber:

1 – Resista: não se deixe abater, converse com seus amigos na empresa e, sobretudo com a família quanto a acontecimentos e tipos de relacionamentos das chefias;

2 – Fortaleça laços: o companheirismo, a boa amizade, a sinceridade entre amigos, as relações afetivas que permitam haver confiança para falar o que sentem;

3 – Solidariedade: ser solidário é fundamental. Ter a capacidade de sentir que uma injustiça ou ato arbitrário cometido contra o colega o afeta de alguma forma. Isto é solidariedade que, no conjunto dos funcionários, propicia maior capacidade para enfrentar situações adversas;

4 – Visibilidade Social – Denuncie!: o isolamento e o silêncio são muito ruins para você e o conjunto de colegas na empresa. Se perceber que está diante de uma situação de Assédio Moral, denuncie, reclame. Coloque a “boca no mundo” para evitar que a sua saúde física e mental e sua própria vida sejam prejudicadas;

5 – Anote situações vivenciadas: do conjunto de situações e fatores que levam ao Assédio Moral, como descrito nesta publicação, ao perceber que algo semelhante ocorrendo com você procure anotar as diversas ocasiões em que acontece. Compare um dia com o outro, anote as conversas ao chegar em casa. Reaja, proteja-se contra essa forma de tortura no trabalho.

A Cartilha de Assédio Moral no Judiciário Estadual – SP explica que “além da resistência individual, é fundamental construir a Organização por Local de Trabalho (OLT). As ações coletivas se apresentam como importante forma para inibir a prática do Assédio Moral e lutar por melhores condições de trabalho. Não esqueça que posturas individualistas favorecem atos arbitrários e abusivos dos superiores hierárquicos assim como o medo e posturas subservientes reforçam o poder do agressor. Se você é testemunha de Assédio Moral supere seu medo e seja solidário ao seu colega. Você também poderá ser vítima e necessitar do apoio dos seus colegas”.

Em suma, entende-se que a prevenção deve ser de iniciativa do Estado, ao tomar medidas legais contra o assédio, da empresa, quanto à fiscalização e a política preventiva, por exemplo, dar orientação e palestras para seus funcionários e, principalmente, da vítima, que pode reagir a tal conduta de forma eficaz colhendo provas contra o assediador para efetuar a correta denúncia.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia apresentou o assédio moral nas relações laborais, averiguando que tal conduta ocasiona uma série de fatores negativos para a saúde da vítima, bem como a degradação do ambiente de trabalho, consistindo em um problema social nos dias de hoje.

O presente tema não deve ser banalizado e nem visto como uma consequência natural da globalização e da busca desenfreada pela informação, onde índice de competição entre os profissionais tem aumentando cada vez mais com o passar do tempo.

É preciso ter em mente que o assédio moral constitui uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, além de trazer consequências devastadoras à pessoa assediada, que muitas vezes prefere se calar diante de tal situação por medo de perder o emprego ou até mesmo de sofrer represálias, assim agravando o quadro de saúde da mesma no decorrer dos anos.

O Brasil não comporta uma legislação federal específica dispondo que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, mas também não o deixa totalmente desamparado, visto que existem leis esparsas no âmbito estadual e municipal que tentam coibir a prática de tal violência, punindo os agressores através de indenizações por danos morais como forma de reparar os agravos causados à saúde física e psíquica da vítima.

Ressalta-se que as políticas de prevenção devem ser de iniciativa do Estado, através de medidas legais que visam punir a prática do assédio; das empresas, por meio de palestras e orientações aos funcionários na tentativa de uma reeducação de valores, de modo que não exista agressor e, conseqüentemente, pessoas assediadas naquele ambiente de trabalho.

Como as demais relações, as de trabalho também devem ser saudáveis, até mesmo pelo incentivo que um ambiente harmonioso traz ao profissional, que terá melhor disposição para cumprir suas tarefas. É uma verdadeira lástima agredir o emprego

de modo a desmotivá-lo, já que deveriam instigar a boa vontade do mesmo para a realização plena de seu trabalho.

Ademais, é importante destacar que o presente trabalho não tem a pretensão de esgotar o tema estudado, pois seu caráter é amplo e passível de novas pesquisas. A finalidade, portanto, se constitui em alertar a sociedade acerca dessa prática velada, dissimulada e sutil, que degrada o ambiente de trabalho e causa danos à saúde da vítima.

As pessoas precisam de esclarecimento sobre o assunto, de coragem para vencer os próprios medos, de solidariedade para com o próximo, de determinação para enfrentar situações de assédio moral, de modo a impedir que o ambiente de trabalho se torne uma arena de opressão, onde prevalece a insensibilidade humana e social em detrimento dos sonhos e da dignidade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

LIVROS

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, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. Ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2005.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

VADE MECUM SARAIVA. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Código de Processo Civil**. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

_____. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20ª Edição. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª Edição. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do trabalho**. 19ª. Ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. Volume 1. São Paulo: Saraiva, 1957.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1997.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Janowitz. 1ª. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. E-book, 2008. Disponível em: <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em: 10 de jul. de 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2003.

ELETRÔNICOS

BOTELHO, Silvane Prisco Côrrea. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452. Acesso em: 12 de jul. de 2013.

HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. **Distinção entre princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica**. Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/3103/colunas+ultimainstancia.shtml>. Acesso em: 08 de jul. de 2013.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Limitações à aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_26/artigos/LIMITACOES.htm. Acesso em: 09 de jul. de 2013.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 de jul. 2004. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 11 de jul. de 2013.

TROVÃO, Antônio de Jesus. **Breve estudo analítico sobre o assédio moral.** Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=998>. Acesso em: 15 de jul. de 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **O que NÃO é assédio moral no trabalho.** Disponível em: < http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425>. Acesso em: 15 de jul. de 2013.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado.** Disponível em: <
http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 20 de jul. de 2013.

Assédio moral: acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador. Disponível em: <
http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_Moral_do_SINDPETRO_-_Rio_de_Janeiro.pdf>. Acesso em: 22 de jul. de 2013.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Cartilha sobre o assédio moral.** Disponível em: <
<http://www.ouvidoria.mp.pr.gov.br/arquivos/File/cartilha.pdf>>. Acesso em: 23 de jul. de 2013.

www.assediomoral.org

<http://michaelis.uol.com.br/>

www.jusbrasil.com.br

http://www.centraljuridica.com/jurisprudencia/g/2/direito_do_trabalho/direito_do_trabalho.html

<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-no-trabalho/55713/>

<http://jus.com.br/artigos/12313/mas-o-que-foi-que-eu-fiz>

<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1590/As-legislacoes-aplicaveis-ao-assedio-moral>

http://www.assojubs.com.br/Documentos/catilha_assedio_moral_2013.pdf