



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC**

**FACULDADE DE DIREITO**

**BACHARELADO EM DIREITO**

**FABIANA HASTEN REITER DE ALMEIDA**

**ORIGEM DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

**JUIZ DE FORA  
2008**

01035  
MOORE



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC**

**FACULDADE DE DIREITO**

**BACHARELADO EM DIREITO**

**FABIANA HASTEN REITER DE ALMEIDA**

**ORIGEM DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos/Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel e Direito.

**JUIZ DE FORA  
2008**

## FOLHA DE APROVAÇÃO

*Fabiana Hasten Vieira de Almeida*

Aluno

*Origem do Assédio Moral no Trabalho*

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

### BANCA EXAMINADORA

*Luciana Jaciel Braga*

*[Signature]*

Aprovada em 25/11 / 2008.

Dedico este trabalho ao meu esposo Eduardo, à minha  
filha Maria Eduarda, minha mãe, minhas irmãs,  
aos quais compreenderam que a minha falta de  
tempo foi para angariar conhecimento, para  
com isso lhes proporcionar um futuro melhor.

## AGRADECIMENTO

Agradeço ao meu orientador, Professor WAGNER ANTÔNIO DAIBERT VEIGA, pela orientação e a dedicação durante o processo de elaboração deste trabalho, sendo que sem o seu exímio conhecimento e sem a sua compreensão em diversos tropeços não seria possível a realização.

Agradeço também a Deus por tudo.

“Não dá para separar de todo o homem de sua obra. O homem deixa sempre sua marca, seja boa ou má, por onde vai passando. E isto já se vê nas pegadas que deixamos na praia”.

(William Douglas R. dos Santos, 2005)

## RESUMO

A presente pesquisa pretende estudar as causas de assédio moral no trabalho, com uma abordagem que tenta estabelecer uma conexão com a organização do trabalho e tratá-lo como não inseparável ao trabalho. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. No caso do trabalho em empresas constituem aspectos influenciadores das relações sociais e psicológicas que fazem com que o trabalhador utilize inadequadamente seu corpo no desempenho de suas funções laborais. Os direitos surgem de pressões dos grupos e dos ideais que prevalecem na sociedade; aparecem sob a forma de cartas de intenção, acordos políticos ou leis. A relação de emprego implica na subordinação do empregado ao empregador, que detém o poder diretivo da atividade, portanto, o trabalho é prestado em favor do empregador. Neste momento, há a necessidade da proteção jurídica do direito. Uma das discussões atuais na área jurídica que vem elevando a atenção aos direitos fundamentais dos trabalhadores é o direito do trabalho, que busca estabelecer normas de proteção cada vez mais ligadas à proteção dos direitos de personalidade. Os direitos de personalidade retratam uma preocupação do legislador com o trabalhador, na mesma linha de preocupação demonstrada quando o surgimento das declarações de direitos do homem, marco de nascimento dos denominados direitos humanos. Os direitos humanos surgiram da necessidade de proteger o homem em face dos arbítrios cometidos pelo Estado. A ação de combate e recuperação da dignidade, da identidade, do respeito no trabalho e da auto-estima, é um dever coletivo, constituído através de representantes dos trabalhadores, dos sindicatos e organizações por local de trabalho, além de, como visto no primeiro capítulo, das comissões de saúde.

**Palavras chave:** Assédio Moral – *Mobbing* – Direito - Prevenção

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
CEREST	Centros de Referência Regional em Saúde do Trabalhador
CRST	Centros de referência em saúde dos trabalhadores
OABSP	Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de São Paulo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPS	Organização Pan-americana da Saúde
PUC/ SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
SEMAPI	Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul
STRF	Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
1. ASSÉDIO MORAL EM EMPRESAS	03
1.1 Reflexões Sindicais	04
1.2 O Mundo do Trabalho	11
1.3 O Abuso de Poder	15
2. DIREITOS: RESULTADO DE LUTAS E PRESSÕES	19
2.1 Constituição Federal	20
2.2 Direito do Trabalho	22
3. RECUPERAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR	24
3.1 A Lei a Favor da Dignidade do Trabalhador	25
3.2 A Prevenção	27
CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	32

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho é o resultado de uma reflexão acerca da origem do assédio moral no trabalho (“*mobbing*”), existente em bibliografias científicas publicadas no Brasil.

O conceito de assédio moral que pontua a pesquisa foi abordado por Hirigoyen (2000), que relata casos de assédio nos locais de trabalho e empresas no cotidiano dos trabalhadores. Segundo a autora, este tipo de violência foi estudada nos países anglo-saxões e em países nórdicos e qualificados como “*mobbing*”

Termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe), que implica a idéia de algo inoportuno. Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho que atua na Suécia, fez um levantamento junto a diferentes grupos profissionais, há mais de dez anos, sobre esse processo que ele qualificou de “psicoterror”. Atualmente, em inúmeros países, os sindicatos, os médicos do trabalho e as organizações de planos de saúde começam a interessar-se pelo fenômeno (HIRIGOYEN, 2000, p. 65-66).

Embora o tema seja estudado pelas áreas médicas e afins como uma preocupação trabalhista, cabe aqui um estudo sobre as questões legais que envolvem os dilemas trabalhistas que, por não ser um fenômeno novo, envolvem a sociedade vastamente a um debate profundo no âmbito do legislativo.

A primeira matéria sobre uma pesquisa brasileira foi publicada na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. Atualmente existem diversos projetos de lei em diferentes municípios do país, segundo alguns autores, vários já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Itacemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros.

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.

A pesquisa traz no primeiro capítulo uma leitura bibliográfica acerca do tema, discutido atualmente na sociedade e nos sindicatos. A reflexão acerca de assédio

moral na empresa demonstra uma preocupação com o abuso de poder e autoridade que estão presentes no mundo globalizado através das relações de competitividade.

O segundo capítulo, "Direitos: resultado de lutas e pressões", mostra como, ao longo da história foram adquiridos direitos fundamentais do trabalhador. Analisa-se, brevemente, a Emenda Constitucional 45, de 08/12/04 que trata dos Danos Morais e Materiais, quando dentro de relação de trabalho, na leitura do art. 114 da Constituição Federal.

O terceiro capítulo da presente monografia busca saber sobre medidas de combate e prevenção ao assédio moral na empresa, com o título "Recuperação da dignidade do trabalhador". Analisa-se a lei a favor da dignidade do trabalhador e as orientações dadas por sindicatos à prevenção das vítimas deste tipo de violência.

O paradigma criado pela globalização é o do homem produtivo, que consegue não apenas alcançar, mas ultrapassar as metas fixadas, nem que para isso tenha que lutar contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante, tornando-se um sujeito insensível e sem condicionantes éticas. Valoriza-se cada vez mais o individualismo, colocando-se o trabalho em equipe em segundo plano.

# 1. ASSÉDIO MORAL EM EMPRESAS

O tema da presente pesquisa vem sendo amplamente discutido em diversas áreas de estudos científicos. Partindo do termo *mobbing* definido por Hirigoyen (2000, p. 65-66), entendido como uma exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e sem ética por uma longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

As causas deste tipo de ato, assédio moral, no trabalho necessitam de uma abordagem que tenta estabelecer uma conexão com a organização do trabalho e tratá-lo como não inseparável ao trabalho.

A reflexão e o debate sobre o tema possuem pouca bibliografia na área do Direito no Brasil, o site <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>, afirma que o assédio moral ganhou aprofundamento maior após a divulgação de pesquisa científica de Barreto (2000), tendo sido tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social na PUC/ SP, sob o título "Uma jornada de humilhações". Para a autora, o conceito de assédio moral é

a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>, consultado em 09 de março de 2008).

O sentido específico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, em preceito, é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição.

O termo em francês: "*harcèlement*" moral. "*Mobbing*" na Alemanha, Itália e países escandinavos.

Os dicionários descrevem o assédio como uma insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas.

Assediar, então, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. Suscita então um tipo de violência contínua praticada no ambiente de trabalho.

Realmente, esta competição desmedida entre trabalhadores e entre empresas, a exacerbada preocupação com a produção, a valorização do individualismo, o desprezo pelo trabalho em equipe e a materialização cada vez mais acentuada das relações humanas, invertendo-se uma hierarquia de valores, em prejuízo das relações afetivas, da solidariedade, do companheirismo, da tolerância e da compreensão com as imperfeições humanas, têm criado um ambiente extremamente favorável ao assédio moral e a diversos tipos de doenças de origem emocional principalmente.

## 1.1 Reflexões Sindicais

Caracterizado pela degradação definitiva das condições de trabalho em que imperam as atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, a experiência laboral poderá se mostrar prejudicial tanto na prática quanto emocional para o trabalhador e para a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos colegas.

Estes, por medo do desemprego e o embaraço de serem ainda humilhados, associam um aguilhoamento inflexível à competitividade, traço presente nas relações competitivas nas empresas, e rompem os laços afetivos com a vítima, sendo comum reproduzirem as ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando um pacto de tolerância e de silêncio no ambiente coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando, fragilizando sua auto-estima.

Como exemplo, segue um trecho da Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002 da Prefeitura Municipal de Americana, em São Paulo:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I - curso de aprimoramento profissional;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão.

§ 1º - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPamericana.php>) acessado em 09 de março de 2008).

Este exemplo demonstra uma preocupação administrativa municipal em se resguardar de situações de assédio moral no cotidiano trabalhista, preocupação esta que reflete uma postura de não aceitação às questões de atitude de contínua e ostensivas de perseguição que possam acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

O trecho citado comprova que há uma preocupação efetiva com as relações hierárquicas autoritárias e relações de poder que existem no trabalho. A competição metódica entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca na sociedade um resultado social de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta um clima repleto de agressividades.

Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis, acarretando em problemas legais, psicológicos ou mesmo de afastamento do trabalho, o que pode gerar, ainda, uma doença ocupacional que é uma das responsáveis por um grande número de absentismo (falta ao trabalho) e também de afastamento médico, o que acaba influenciando na capacidade laborativa dos trabalhadores.

No caso do trabalho em empresas constituem aspectos influenciadores das relações sociais e psicológicas que fazem com que o trabalhador utilize inadequadamente seu corpo no desempenho das funções. Nada justifica que a atividade de transformação da natureza, empreendida socialmente pelos homens, deva levar a marca do desprazer compulsório. Pelo contrário, dada a essencialidade do trabalho para a vida de cada homem e de toda a coletividade, a sua realização deveria efetivar os mais altos imperativos éticos, como a divisão igualitária das tarefas, a solidariedade, a participação de todos na sociedade.

É necessário que se amplie a compreensão do que seja a relação entre o trabalho e o processo saúde-doença. A partir daí, saúde não significa apenas poder voltar, no dia seguinte para o mesmo trabalho, mas torna-se elemento primordial para a reflexão e até

mesmo a adoção de posturas que possam auxiliar o processo trabalhista no dia a dia ocupacional.

As organizações internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), vêm enfatizando a necessidade de um novo enfoque em relação a questão trabalho/saúde. Assim também a Organização Pan-americana da Saúde, em documento no qual elabora um programa de ação em saúde para a América Latina, propõe a ampliação do enfoque clássico da saúde ocupacional e privilegia o de "Saúde dos Trabalhadores", por acreditar que este fornece uma visão estrutural da ocupação como determinante social (OPS, 1983).

Atualmente, alguns sindicatos já buscam inserir cláusulas sobre assédio moral em convenções coletivas de suas categorias, como se infere da 81ª cláusula da convenção coletiva celebrada pelo SEMAPI – Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul – dispõe a referida cláusula:

CLÁUSULA 81ª - CONSTRANGIMENTO MORAL: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados. (...) Porto Alegre, 18 de dezembro de 2002. (SEMAPI, [http://www.sescon-rs.com.br/legis/acordos/semapi\\_estatais\\_2002.html](http://www.sescon-rs.com.br/legis/acordos/semapi_estatais_2002.html), consultado em 03 de março de 2008).

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo conseguiu incluir na Convenção Coletiva de 2007 cláusulas que repudiam o assédio e o constrangimento moral no trabalho. Estas cláusulas estão contidas nos acordos firmados com 3 grupos patronais, o Sindipeças, o Grupo Fundação e o Grupo Sindisider, o assédio moral no trabalho é assunto atual nos sindicatos como demonstra a reportagem exibida pelo jornal Fala Brasil, da TV Record, no dia 11 de janeiro de 2008.

Um projeto de lei de autoria da deputada Rita Camata (PMDB-ES) quer punição para o assédio moral, que consiste em situações de constrangimento ou terrorismo praticadas por chefes junto aos seus subordinados. Ao contrário do assédio sexual, ele é de difícil diagnóstico e, muitas vezes, se dá de forma sutil. A deputada entende que práticas dessa natureza devem ser coibidas no serviço público federal, autarquias e fundações públicas federais. Mas, entidades sindicais do Ceará consideram que a proposta de lei deve contemplar os serviços das esferas estadual e municipal.

O presidente da Comissão de Direitos Humanos do Sindicato dos Bancários, Regino Pinho, percebe o assédio moral como uma violência que deve ser tratada como as demais, porque compromete aos poucos a saúde do trabalhador, que pode até mesmo partir para o suicídio. Quando esse assédio dura muito tempo diversos são os sintomas que surgem, desde palpitações no coração, até aumento da pressão arterial.

“Enquanto a lei não é aprovada, a única instância que o trabalhador tem é a justiça comum”, argumenta Regino. Ele revela que o ambiente bancário é muito propício ao assédio moral e que são relatados muitos casos de humilhação do profissional. A transferência do local de trabalho, muitas vezes até para o interior do Estado, é comum.

Regino vê a proposta de lei da deputada com muita expectativa. “Se vier a ser aprovada, o sindicato vai ter o cuidado de divulgá-la e discutir com os órgãos responsáveis pela fiscalização”, adianta.

O único adendo que ele coloca no projeto é o de que seria interessante que a lei contemplasse o serviço público estadual e municipal. Já o diretor do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal no Estado do Ceará (Sintsef), Joaquim Rodrigues Filho, sugere a ampliação para empresas públicas, mais rigorosas porque são regidas pela CLT. (<http://diariodonordeste.globo.com/2001/09/09/010042.htm>, consultado em 03 de março de 2008).

A matéria contou com a participação do presidente do Sindicato dos Metalúrgicos e da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, Eleno Bezerra, que tem combatido esse tipo de arbitrariedade nas empresas:

#### Sindipeças

##### Cláusula 36: Assédio e/ou Constrangimento Moral

As entidades e as empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio. As empresas tomarão providências para coibir práticas e atos que resultem em assédio e/ou constrangimento moral, abrangendo todos os integrantes de seu quadro de empregados.

#### Grupo Fundação

##### Cláusula 69: Constrangimento Moral

1) As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio bem como as Empresas e os Sindicatos se comprometem a continuar agindo no sentido de coibir práticas de quaisquer atos que resultem em constrangimento moral.

2) Em havendo denúncia perante o Sindicato ou à Empresa, de atos discriminatórios ou constrangedores, envolvendo qualquer empregado, as entidades, Sindicato e Empresa, sob sigilo, solicitarão, imediatamente, entendimento junto à representante devidamente constituído da Empresa ou do Sindicato, objetivando sanar o problema, evitando eventual ação judicial.

#### Grupo Sindisider

##### Cláusula 90: Assédio e/ou Constrangimento Moral

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio, bem como as empresas se obrigam a coibir práticas de quaisquer atos que resultem em assédio e/ou constrangimento moral.

Em havendo denúncia perante o Sindicato de atos discriminatórios ou constrangedores, envolvendo o empregado, a entidade solicitará imediatamente junto à empresa entendimento, objetivando sanar o problema, evitando eventual ação judicial (BEZERRA, 2008,

[http://www.cntm.org.br/noticias/2008/noticia\\_jan\\_01\\_10.htm](http://www.cntm.org.br/noticias/2008/noticia_jan_01_10.htm), consultado em 03 de março de 2008).

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de

alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Ainda no que diz respeito às punições àqueles que praticam assédio moral, mostram os sindicatos, através de sites e reportagens, que a discussão precisa ser ampliada, como o exemplo a seguir:

#### 9 Decisões judiciais sobre assédio moral

Reproduzem-se, abaixo, três decisões judiciais, mais precisamente acórdãos, a respeito de pedidos de reparação por assédio moral:

Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido" (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísa).

I – Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como, 'dançar a dança da boquinha da garrafa', àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo 'diferente' do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88. (Recurso provido)..." (TRT – 17ª R – RO n. 1294.2002.007.17.00.9 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionísio).

Dano moral – Empregado submetido a constrangimentos e agressão física, em decorrência de sua orientação sexual, praticados por empregados outros no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada – Imputabilidade de culpa ao empregador. Se a prova colhida nos autos revela, inequivocamente, que o autor sofrera no ambiente de trabalho discriminação, agressões verbais e mesmo físicas por sua orientação homossexual, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte de seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitassem contato para com ele, não poderia permitir a materialização de comportamento discriminatório grave para com o autor, e menos ainda omitir-se diante de agressão física sofrida pelo reclamante no ambiente de trabalho; mormente se esta agressão fora presenciada por agentes de segurança do reclamado, os quais não esboçaram qualquer tentativa de coibi-la. Se o reclamante, como empregado do demandado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho, deboches e até chega a sofrer agressão física, e se delas tem pleno conhecimento a gerência constituída pelo empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante (CCB então vigente, art. 159 c/c art. 5º, X, da CF). Sendo o empregador pessoa jurídica (e não física), por óbvio

os atos de violação a direitos alheios imputáveis a ele serão necessariamente praticados, em sentido físico, pelos obreiros e dirigentes que integram seus quadros. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido" (TRT – 10ª R – 3ª T – RO n. 919/2002.005.10.00-0 – Rel. Paulo Henrique Blair – DJDF 23.5.2003 – p. 51). (www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto, consultado em 03 de março de 2008).

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

#### PROJETO DE LEI Nº 425/99

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

A Câmara Municipal de São Paulo decreta:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I – Curso de aprimoramento profissional

II – Suspensão

III – Multa

IV – Demissão

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

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Art. 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional

Parágrafo Único – Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade

Art. 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação

§ - 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ - 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

Art. 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa

Art.5º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias

Art.6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário (<http://www.partes.com.br/assediomoral/projetotatto.htm>, consultado em 03 de março de 2008).

No Brasil não há uma lei específica para assédio moral mas esta pode ser julgada por condutas previstas no artigo 483 da CLT. Há alguns Estados, como Pernambuco que já publicaram lei específica tratando sobre o tema, inclusive foi a primeira lei a ser regulamentada em todo Brasil.

A lei estadual Nº 13.314, DE 15 DE OUTUBRO DE 2007, [http://legis.alepe.pe.gov.br/legis\\_inferior\\_norma.aspx?nl=LE13314](http://legis.alepe.pe.gov.br/legis_inferior_norma.aspx?nl=LE13314), de autoria do Deputado Isaltino Nascimento, foi regulamentada pelo governador Eduardo Campos através do Nº 30.948, DE 26 DE OUTUBRO DE 2007 (in: [http://legis.alepe.pe.gov.br/legis\\_inferior\\_norma.aspx?nl=DE30948](http://legis.alepe.pe.gov.br/legis_inferior_norma.aspx?nl=DE30948)).

Ficaram de fora os Servidores Militares, cuja categoria é considerada uma das mais assediadas do país, no entanto podem invocar o Princípio da Isonomia, consagrado na Constituição Federal de 1988.

Vários projetos (sendo que a Primeira Lei Aprovada no Brasil, na cidade de Iracemápolis-SP, de autoria do Prof. João Renato Alves Pereira, que é autor do Primeiro livro sobre o tema )já foram aprovados em cidades como São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. O Estado do Rio de Janeiro, desde maio de 2002, condena esta prática.

São Paulo - Motivados pela possibilidade de exigir o fim do assédio moral na Nossa Caixa, os bancários continuam denunciando o problema para o Sindicato. Desta vez, os relatos de humilhações vêm da regional oeste. No último dia 10 de janeiro, o Sindicato publicou uma denúncia contra um gerente da leste.

De acordo com um trabalhador a gerência responsabilizou, em reunião, os próprios funcionários pelos baixos resultados do terceiro trimestre de 2007 da instituição. "A gerente alegou que o banco não apresentou lucro porque nós não cumprimos as metas", afirma um bancário que participou da reunião.

O funcionário lembra uma questão importante que a gerente ignorou: a sangria promovida pelo governo José Serra (PSDB) que vendeu a folha de pagamento dos servidores para o próprio banco por R\$ 2 bi e a aprovação de lei que permite a retirada de 70% dos depósitos judiciais do cofre da instituição.

"Essa postura de mais um gerente, prova que o assédio moral na Nossa Caixa é um problema institucional. Responsabilizar os funcionários, que têm demonstrado garra para preservar o patrimônio público, é pura ignorância e falta de informação dessa gerência. Vale lembrar que já entregamos a minuta que prevê na cláusula 12 a criação de um comitê permanente para discutir políticas e programas para combate ao assédio moral. Até o momento o banco não respondeu", afirma a funcionária do banco e diretora do Sindicato Tânia Balbino

(<http://www.cut.org.br/site/start.cut?inoid=15982&sid=22>, consultado em 16 de abril de 2008).

Assim sendo, o Mundo do Trabalho se vem voltando cada vez mais para o trabalho digno, em condições dignas, capaz de conferir dignidade ao homem, bem assim como vida em condições dignas para aquele que trabalha.

## 1.2 O Mundo do Trabalho

As relações que acontecem no “mundo do trabalho” formam o ponto de vista a partir do qual o receptor se relaciona com os sentidos e as representações do mundo. As origens históricas do moderno “mundo do trabalho” no Brasil são especiais, em relação ao continente europeu, que conheceu, por primeiro na história da humanidade, a produção e a organização social capitalista e as primeiras expressões do mundo do trabalho.

Na Europa, o moderno mundo do trabalho originou-se na capacidade da produção e da ordem feudal e das lutas pela liberdade comunal, entre aprendizes, oficiais e mestres. Neste universo sócio-produtivo pré-capitalista, onde o domínio das práticas artesanais era objetivo de vida e meio de progressão social, propiciou o desenvolvimento de uma ética e uma moral que valorizaram o trabalho produtivo e desvalorizavam o lazer improdutivo dos segmentos de baixo – mendigos, pedintes, andarilhos, etc. – e de cima – frades, nobres, etc.

A formação e o desenvolvimento do capitalismo europeu tentavam a radicalização das oposições internas aos ofícios. Os mestres tenderam a separar-se da produção, transformando-se em possuidores do capital. Os oficiais e os aprendizes perderam o domínio relativo dos meios de produção, transformando-se em vendedores de sua força de trabalho.

Na Europa o desenvolvimento industrial se consolidou e frustou-se na revolução burguesa. Esse processo ensaiou a formação de fortes éticas e morais burguesas e plebéias, antepostas às visões aristocráticas de mundo, consolidou os princípios civis cidadãos, ainda que em formas restritas.

Já as raízes do mundo do trabalho moderno brasileiro foi gerado no contexto da civilização colonial e imperial luso-brasileira. O desconhecimento da diversidade de qualidade tem motivado profundas incompreensões, com importantes conseqüências na prática teórica e social. Até a Revolução Abolicionista, em 1888, o modo de produção

escravista colonial dominou as formas subordinadas de produção. Além mesmo da vigência da formação social escravista, o não-trabalho – e não o trabalho – foi expressão de elevação e superação social.

Na escravidão, a ascensão menos elevada de cidadãos à pirâmide social dava-se através da metamorfose do trabalhador escravizado em escravizador. Mesmo que esse movimento ascendente fosse numérica e economicamente desprezível, teve importância sócio-ideológica na consolidação da sociedade escravista, ao manter via aberta aos explorados mais afortunados e empreendedores.

Observa-se, no universo do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado, da qual os *gastarbeiters* na Alemanha e o *lavoro nero* na Itália são exemplos do enorme contingente de trabalho imigrante que se dirige para o chamado Primeiro Mundo, em busca do que ainda permanece do *welfare state*, invertendo o fluxo migratório de décadas anteriores, que era do centro para a periferia (in: <http://www.coladaweb.com/economia/mundo.htm>, consultado em 18 de junho de 2008).

Houve, aqui, a transferência e radicalização da prática lusitana de utilizar a mão-de-obra escravizada nos diversos trabalhos artesanais. Portanto, esse último hábito social, subordinado em Portugal, assumiu caráter dominante no Brasil. Até fins do Império, nos centros urbanos, os mestres compravam trabalhadores escravizados, ensinavam-lhes os ofícios, viviam do esforço servil, apartando-se crescentemente do trabalho produtivo.

O cativo ganhador locomovia-se livremente pelas ruas das aglomerações oferecendo produtos e serviços, sob a condição de pagar um ganho fixo – diário, semanal, mensal – ao escravizador. Ele investia o obtido além do ganho em alimentação, vestuário, pagamento de um alojamento, formação de um pecúlio, por exemplo. Relativamente poucos ganhadores obtiveram a alforria através da compra da liberdade.

O mundo rural dominou em forma substantiva o mundo urbano, social e economicamente subordinado. Mesmo no século XVIII, durante o ciclo mineiro, a fazenda monocultura escravista subordinou fortemente o universo sócio-produtivo escravista colonial. No quinhentos, o litoral brasílico era habitado sobretudo por comunidades tupi-guaranis organizadas em torno de uma horticultura itinerante de plantação-enxertia que ensejava forte

autonomia entre as aldeias e frágeis raízes dos horticultores com as aldeias. A escravização açucareira dizimou a sociedade nativa e gerou comunidades de produtores destribalizados que, em contato com a sociedade oficial, retomaram, em geral e isoladamente, práticas produtivas tradicionais.

As formas caboclas de produção ensejadas por esse processo geravam frágeis laços societários e com uma terra que não constituía *locus* coagulador do trabalho pretérito. O principal objetivo das massas escravizadas urbanas e rurais foi a libertação do trabalho feitorizado, vetor e símbolo da submissão escravista. A resistência ao trabalho alienado e a fuga foram importantes formas de luta servis. Uma significativa parcela da população escravizada viveu permanentemente em fuga, nas cidades e nos campos.

A negação consciente e inconsciente do trabalho alienado foi uma das principais formas de resistência do trabalhador escravizado. Sem referências alternativas, as visões de mundo dessas comunidades foram penetradas pela ideologia dominante. A improdutividade aristocratizante foi paradigma de toda a sociedade escravista.

A escravização do produtor direto nas cidades e no campo pressupunha sua feitorização, minoração cultural e anulação civil. Os cativos lutaram para construir visões de mundo e laços familiares e societários que caracterizaram-se pela fragilidade e precariedade, já que enquadrados por relações sociais despóticas e pelo baixo desenvolvimento das forças produtivas, num contexto de escassa autonomia produtiva e societária.

O processo de industrialização do Brasil iniciou-se em fins do século XIX, em forma regionalizada, sobretudo através da exploração da força de trabalho européia imigrada especializada e semi-especializada e de trabalhadores urbanos de origem nacional não-especializados, como é o caso de Juiz de Fora, com os imigrantes italianos e alemães em substituição ao trabalho escravo nas fazendas de café.

A produção fabril nacional iniciou-se quando ainda dominavam as relações escravistas de produção, com trabalhadores escravizados e livres. Não raro, estes últimos haviam sido ou descendiam de trabalhadores escravizados. Sobretudo após a fundação das primeiras organizações operárias, os trabalhadores imigrados transpuseram práticas, expectativas e comportamentos do mundo do trabalho europeu para as regiões em processo de industrialização, socializando relativamente suas experiências com os trabalhadores nacionais, apesar das diversidades nacionais, de língua etc. Esse processo teve como base e foi impulsionado pela mesma inserção sócio-produtiva.

Além da desproletarização relativa do trabalho industrial, da incorporação do trabalho feminino, da subproletarização do trabalho, através do trabalho parcial, temporário, tem-se, como outra variante deste múltiplo quadro, um intenso processo de assalariamento dos setores médios, decorrentes da expansão do setor de serviços. Vimos que, no caso dos EUA, a expansão do setor de serviços – no sentido amplo em que é definido pelo censo realizado pelo Departamento de Comércio daquele país – foi de 97,8% no período de 1980/1986, sendo responsável por mais de 60% de todas as ocupações (não incluído o setor governamental) (in: <http://www.coladaweb.com/economia/mundo.htm>, consultado em 18 de junho de 2008).

Em forma desigual, os segmentos sociais urbanos e rurais proletariados originavam-se em universos societários duramente subalternizados e conheciam realidades culturais, familiares, sociais muito frágeis. Eram objeto da discriminação racial e lingüística, no contexto de sociedade que, realizando transição autoritária para a ordem burguesa, mantinha as comunidades populares à margem dos direitos cidadãos mínimos.

O mundo do trabalho constitui momento essencial para o processo da extensão dos valores, das práticas e das formas de organização do trabalho às comunidades da cidade e dos campos marginalizadas pela produção capitalista, na luta pela destruição, anulação de formas ideológicas, pré-modernas e pré-capitalistas – desvalorização do trabalho; latifúndio; elitismo; racismo; irracionalismo; individualismo. Processo que exige, na luta pela consecução de seus objetivos estratégicos, a incessante mobilização das classes trabalhadoras e populares pela obtenção dos direitos básicos elementares ao salário, à educação, ao lazer etc., num aqui e agora da vida social quotidiana que rompa radicalmente com o tradicional e permanente reconhecimento retórico desses direitos e a postergação de sua concessão para um futuro que jamais se materializa.

### **1.3 O abuso de poder**

Abuso de poder é o ato ou efeito de impor a vontade de um sobre o outro, tendo por base o exercício do domínio, sem considerar as leis vigentes. Esse tipo de atitude se opõe ao sistema democrático, o abuso de poder, então, caracteriza-se pelo uso ilegal ou coercivo do poder para atingir um determinado fim.

Em princípio, o abuso de poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo. Trata-se, apenas, para o agressor de esmagar alguém mais fraco que ele

próprio. Nas empresas, esse abuso pode transmitir-se em cascata, da mais alta chefia ao menor chefe na escala.

O abuso de poder dos chefes sempre existiu, mas atualmente fica muitas vezes disfarçado. Os diretores falam em autonomia e espírito de iniciativa a seus empregados, mas só exigem deles submissão e obediência. Os assalariados produzem porque estão obcecados com as ameaças referentes à sobrevivência da empresa, ou pela perspectiva de perder o emprego, ou por estarem sendo continuamente chamados à atenção, ou seja, por sua eventual culpa (HIRIGOYEN, 2000, p. 82-83).

O assédio moral passa a ser entendido como todo o comportamento abusivo que intimida o empregado, podendo ser através de gestos ou palavras, com constante repetição. O abuso autoritário do poder fere a integridade física ou psíquica de uma pessoa, influenciando no ambiente de trabalho. São pequenas agressões contínuas isoladas que, ao longo do tempo, tornam-se muito devastadoras.

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza 'invisivelmente' nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando.

Hirigoyen (2000) cita o caso de uma trabalhadora que dentro de um período de um ano no trabalho sofreu "crises de angústia" que ao final de um tratamento médico definiu seu trabalho como uma "fábrica de estresse". Os sintomas psicossomáticos surgiram em todos os colegas de trabalho, devido à questões de abuso de poder do patrão. Casos como este, em geral, não aparecem em estudos científicos devido à não procura do empregado a uma ajuda psíquica e até mesmo a um advogado trabalhista.

De acordo com Hirigoyen, os funcionários-modelo são o alvo principal do agressor, uma vez que ele sente que poderá perder um funcionário em função de uma situação particular, como por exemplo, a gravidez de uma funcionária, pois ele terá que dividi-la com esta nova situação, fazendo com que o agressor acredite que a sua produtividade ou a sua capacidade irá diminuir. Por outro lado, esse funcionário-modelo pode ameaçar a posição de liderança do agressor, uma vez que suas qualidades podem superar as do agressor, fazendo com que haja uma ascensão do funcionário na organização, colocando em risco a posição atualmente ocupada pelo agressor.

Nesse caso, as pessoas estão competindo em função dos métodos de gerência atuais, os quais tentam estimular as pessoas, o que leva a comportamentos antiéticos,

fazendo com que haja a prática do assédio moral que, uma vez iniciada, espalha-se rapidamente a todo o grupo, fazendo com que ele fique do lado do mais forte, ou seja, aquele que tem a maior capacidade de influenciar a maioria, não importando qual a técnica utilizada, seja ela ética ou não.

Segundo Hirigoyen (*ibidem*) os chefes ultrapassam os limites de várias formas. Como quando produzem instruções confusas e imprecisas, dificultando o andamento do trabalho de um subordinado. Quando atribuem ao subordinado erros não cometidos por ele, ou até mesmo quando ignoram a presença do trabalhador na frente dos outros. Erros graves de autoridade como tentativa de forçar outrem a pedir demissão, imposição de horários injustificados que fogem às leis trabalhistas vigentes, a determinação da execução de tarefas muito abaixo da atribuição do que o cargo ocupado permite, além do isolamento da convivência com os colegas.

Relatos de casos na literatura da autora reforçam que a retirada de instrumentos de trabalho do empregado como forma de punição existem e agridem o indivíduo de todas as formas e são praticados de maneira coerciva.

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo.

O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo.

No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um "presenteísmo patológico": são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. Ficam até tarde no escritório, não hesitam em trabalhar nos fins de semana e vão trabalhar mesmo que estão doentes. (Hirigoyen, 2001, p. 68)

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen foi uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no trabalho, da perspectiva de sua especialidade, entende o mesmo como sendo qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade. Essa conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Segundo a autora (HIRIGOYEN, 2000) os sintomas de assédio moral são crises e choro (depressão); dores generalizadas (tensão) e sem explicação, palpitações, tremores,

sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência excessiva, diminuição da libido ou disfunção erétil, hipertensão, cefaléia, tonturas, inapetência, falta de ar, alcoolismo, idéias de suicídio e, até mesmo, tentativas de suicídio.

Despreparado para o exercício da chefia um indivíduo poderá se tornar extremamente despótico, por um lado buscando compensar suas evidentes limitações e por outro lado, considerando-se intocável.

O abuso de poder ocorre quando a autoridade, embora competente para praticar o ato, ultrapassa os limites de suas atribuições ou se desvia das finalidades administrativas.

## 2. DIREITOS: RESULTADO DE LUTAS E PRESSÕES

Para Couto (2004) os direitos civis, políticos e sociais, nas sociedades em geral, foram conseguidos em diferentes épocas. Ainda que não se possa estabelecer linearmente o início e o fim da conquista de cada um, pode-se dizer que os civis se estabeleceram no século XVIII, os políticos no século XIX e os direitos sociais são recentes conquistas do século XX.

Para se compreender a idéia que acompanha a conquista desses direitos, existem dois paradigmas. O primeiro defende a idéia de que eles são inerentes à condição humana, é a filosofia do jusnaturalismo, significando isto que a natureza humana por si só já tem direitos.

O segundo paradigma está representado pela idéia de que a conquista dos direitos resulta “do movimento histórico em que são debatidos, correspondendo a um homem concreto e às suas necessidades, delimitado pelas condições sociais, econômicas e culturais de determinada sociedade” (COUTO, 2004, p. 34). Nesta posição os direitos “emergem gradualmente das lutas que o homem trava por sua própria emancipação e das transformações das condições de vida que essas lutas produzem” (BOBBIO, 1992, apud COUTO, 2004, p. 34).

Classificando os direitos a partir da idéia de geração, tem-se como de primeira geração os conquistados no século XVIII e XIX, civis e políticos, fundados na idéia de liberdade. Eles são exercidos pelos homens individualmente e se opõem à presença do Estado como intermediário. É o homem o titular dos direitos civis e os exerce contra o poder do Estado e dos direitos políticos, que são exercidos na esfera de intervenção no Estado. De segunda geração são os direitos sociais, eles apareceram, de fato, no século XX; são “exercidos pelos homens por meio da intervenção do Estado que é quem deve provê-los”. A fundamentação dos direitos sociais é a igualdade, uma meta a ser alcançada, buscando enfrentar as desigualdades sociais (COUTO, 2004, p.35).

Desde o século XX evidenciam-se os movimentos para se reconhecer os direitos de terceira geração. Esses direitos, que são enunciados como direito ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente e à autodeterminação dos povos, são fundados na idéia de solidariedade. São de natureza coletiva e também difusa, pois não é apenas o indivíduo que assume a titularidade, mas famílias, povos e nações que o requerem. E isso é feito por meio de pactos entre povos e por organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU). (COUTO, 2004, p. 35)

Os direitos surgem de pressões dos grupos e dos ideais que prevalecem na sociedade; aparecem sob a forma de cartas de intenção, acordos políticos ou leis. No campo dos direitos destacam-se dois documentos: o primeiro é a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão pela Assembléia Nacional Constituinte Francesa, em 1789 e que dá ênfase aos direitos à liberdade, à propriedade à segurança e à resistência à opressão, reflexo do momento social que enfatizava os direitos civis e políticos.

O segundo é a Declaração dos Direitos Humanos, pela ONU, em 1948, no século XX, quando os direitos sociais chamavam mais atenção. Por isso, eles foram colocados no mesmo nível dos direitos civis, políticos, econômicos e culturais.

Muito importante é a colocação de Bobbio (1992, apud COUTO 2004) encontrada em Couto (2004, p. 37): "(...) o fato de ser reconhecida a existência de um direito não garante a efetividade de seu exercício". Outra observação importante refere-se ao fato de que a inclusão de um direito tem acontecido em momentos diferentes, em sociedades distintas "e não de maneira homogênea e linear".

Foi a luta dos trabalhadores, dentro das sociedades capitalistas, que conseguiu incluir na relação de reivindicações o acesso aos diversos direitos. À medida que outros setores vão ganhando força e legitimidade, passando a participar dos mesmos direitos, eles se expandem.

## 2.1 Constituição Federal

Com a edição da Emenda Constitucional 45, de 08/12/04, que reformou o Judiciário, a Justiça do Trabalho, de maneira expressa, teve atribuída a competência material relativas ao tema Danos Morais e Materiais, quando dentro de relação de trabalho: "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;" como se vê da leitura do art. 114 da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

(...)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) ([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%EA7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%EA7ao.htm), consultado em 28/05/2008)

Neste artigo da Constituição Federal pode-se verificar que, apoiada na ordem jurídica internacional, a preocupação com a dignidade do homem possui base constitucional. Busca-se a vida em condições dignas, estendido o conteúdo desta dignidade a todos os campos da vida.

Pela sua natureza da convivência no trabalho, o ambiente competitivo, desgastante e tensionado, facilitam a ocorrência de danos morais na empresa. O que pode comprovar que um ambiente competitivo é altamente estimulante à assédios morais, pelas circunstâncias em que se desenvolve, pela situação das partes que a compõem.

A Constituição Federal consagra como norte e referência basilar da ordem jurídica a dignidade da pessoa humana e do trabalho (art.1º, incs. III e IV). Logo em seguida, no art. 4º, inc.II, consagra a prevalência dos direitos humanos, e, no art. 170, ao tratar dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, insiste na valorização do trabalho e da justiça social. O sistema constitucional que se baseia a ordem jurídica nacional está centrado na valorização do homem.

No aspecto jurídico, as questões de assédio moral serão apropriadas de produzir os efeitos imediatos. A relação de emprego implica na subordinação do empregado ao empregador, que detém o poder diretivo da atividade, portanto, o trabalho é prestado em favor do empregador. O trabalhador tem a sua sobrevivência, e a de seus dependentes, condicionada ao que é recebido pelo trabalho. Assim, ao cumprir o trabalho determinado e subordinado a outrem, o empregado exerce uma faculdade, um julgamento, devendo fazê-lo nos limites da ordem jurídica, sob pena de configuração de excesso quando ultrapassa o limite da legalidade.

Sua capacidade de resistir, de afrontar ou até mesmo de dialogar, é reduzida. Neste momento, há a necessidade da proteção jurídica do direito. O trabalhador é mais vulnerável a sofrer danos.

Dazalen qualifica a categoria “reputo dano moral trabalhista, por conseguinte, o agravo ou constrangimento moral infringindo quer ao empregado, quer ao empregador, mediante violação a direitos ínsitos à personalidade, como consequência da relação de emprego” (DAZALEN, 2000, p. 588). Para o autor o trabalhador é mais exposto pelas circunstâncias e pode sofrer, com mais facilidade constrangimentos, atentados e lesões aos direitos de personalidade como decorrência de atos do empregador ou seus representantes.

## 2.2 Direito do Trabalho

Uma das discussões atuais na área jurídica que vem elevando a atenção aos direitos fundamentais dos trabalhadores é o direito do trabalho, que busca estabelecer normas de proteção cada vez mais ligadas à proteção dos direitos de personalidade.

A personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é que apóia os direitos e deveres que dela irradiam, é objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens (DINIZ, 2002, p. 83).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a lei fundamental e suprema do Brasil, e assegurou diversas garantias constitucionais, com o objetivo de dar maior fiança aos direitos fundamentais, permitindo a participação do Poder Judiciário sempre que houver lesão ou ameaça de lesão a direitos. Esta legislação civil confirma a principal preocupação dos direitos fundamentais trabalhistas, o respeito à pessoa humana e sua dignidade.

Com o aparecimento da Constituição Federal de 1988, através de seu texto, foi possível verificar um ordenamento jurídico privado, os direitos de personalidade. A organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, até junho de 2001, deliberações da estrutura tripartite, onde designaram oito como fundamentais, as quais integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998).

Quando a lei estabelece normas de proteção ao empregado, se mostra relevante, na medida em que reconhece expressamente a existência de direitos nas relações trabalhistas e possibilita que a pessoa atingida, em qualquer um desses direitos expressos, tenha instrumentos para a sua defesa e também para pedir a reparação dos danos que possam ser causados em decorrência de lesão ou de ameaça de lesão aos mesmos.

A proteção à pessoa humana se necessita ser integrante, considerando que a legislação civil passa a prever os chamados "direitos subjetivos privados". Os direitos de personalidade retratam uma preocupação do legislador com o trabalhador, na mesma linha de preocupação demonstrada quando o surgimento das declarações de direitos do homem, marco de nascimento dos denominados direitos humanos.

Os direitos humanos surgiram da necessidade de proteger o homem em face dos arbítrios cometidos pelo Estado.

O limite da legalidade é a ordem jurídica, tem-se como ilícito tudo o que seja desconforme ou contrário àquilo que nela é estabelecido. Trata-se de dever jurídico fundamental e essencial.

O ato ilícito consiste numa conduta humana violadora do ordenamento jurídico, ou seja, é um comportamento em desacordo com a ordem legal, ofensivo ao direito de outrem, cujos efeitos jurídicos, impostos pela lei, consistem no dever de indenizar aquele que suportou os danos (...) o comportamento ilícito pode infringir uma lei, norma geral e abstrata de conduta, ou uma norma contratual (...) a norma violada pode ser de natureza penal ou civil, ou ambas, pois um mesmo fato pode configurar ilícito civil e pena. No entanto as sanções são diversas (CASORETTI, 2006, p. 275).

A ação de combate e recuperação da dignidade, da identidade, do respeito no trabalho e da auto-estima, é um dever coletivo, constituído através de representantes dos trabalhadores, dos sindicatos e organizações por local de trabalho, além de, como visto no primeiro capítulo, das comissões de saúde.

Os que sofrem humilhações no trabalho devem procurar os centros de referência em saúde dos trabalhadores (CRST), Centros de Referência Regional em Saúde do Trabalhador (CEREST), a Comissão de Direitos Humanos e os Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação. Em matéria de emprego e profissão, ainda existem Delegacias Regionais do Trabalho.

### 3. RECUPERAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

A civilização humana criou as relações de poder, de hierarquia e a propriedade privada. A exploração do homem pelo homem passou a existir. Os que possuem o poder detêm a produção do trabalhador.

Comumente ouve-se a comparação do trabalho à “luta”, “guerra”, o trabalho passa a significar uma espécie de tortura. Durante o período colonial brasileiro a escravidão, em que o trabalho era realizado pela mão de obra escrava, os sujeitos aos senhores eram tratados como objetos, destituídos de direitos.

O desemprego, atualmente, é um dos elementos fundamentais que favorecem a manutenção e divulgação da competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos. O excesso de oferta de mão-de-obra e a redução de vagas constituem um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral.

Este tipo de violência demonstra a necessidade de ampliar a discussão do respeito à dignidade do trabalhador contra o assédio moral. As experiências relatadas por Hirigoyen (2000) como assédio moral, *mobbing*, promoveram estudos direcionados à assistência terapêutica para as vítimas.

A autora organizou um site com a finalidade de auxiliar trabalhadores na prevenção da violência psicológica no trabalho e vem contribuindo para o intercâmbio de informações acerca do fenômeno, participando de palestras e conferências em vários países.

Às vezes o Assédio Moral só pode ser resolvido com a intervenção da justiça, mas um julgamento só se estabelece a partir de provas concretas, por isso, para defender-se eficazmente, é preciso que se conheça bem seus direitos. Denunciar é o único meio para acabar com as agressões provenientes do assédio moral.

A vítima precisa estar convicta de que realmente quer denunciar, pois toda a agressão sofrida e já adormecida em seu psicológico, despertará repentinamente, tendo o mesmo teor de agressão da situação em si.

Mas para poder denunciar esta agressão, serão necessários alguns procedimentos, como por exemplo uma ruptura definitiva com a empresa, e também obter comprovações da ocorrência do assédio, como: comprovantes de trocas de correspondências, e-mail's,

testemunhas ocultas na empresa, ou até mesmo a gravação de conversas entre a vítima e o agressor.

O assédio moral já existe há muito tempo, entretanto as pessoas não tinham condições de avaliar a gravidade, bem como a possibilidade de defesa, sabiam que existia a agressão, porém não sabiam como lidar com ela.

No Brasil, conforme dados da pesquisa de Margarida Barreto (2000), num universo de 2072 trabalhadores, de 97 empresas na Cidade de São Paulo, entre 1996 e 2000, resultou em 870 (41,99%) de trabalhadores que apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho ou assédio moral em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente adoecido (494 mulheres – 56,78%; 376 homens – 43,22%).

Freqüentemente os trabalhadores que adoecem são responsabilizados pela queda da produção. Os acidentes e doenças geram demissão e conseqüentemente, o desemprego.

Estas atitudes, tão presentes nas relações competitivas reforçam o medo individual e aumentam uma submissão coletiva construída e fortificada no medo. Por medo, passa o trabalhador a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, ser humilhado e demitido.

### **3.1 A Lei a Favor da Dignidade do Trabalhador**

A justiça atual prevê acusação penal desse tipo de delito, entretanto uma resolução adotada pela Assembléia das Nações Unidas, em anexo à declaração dos princípios fundamentais de justiça, relativo às vítimas de criminalidade e às vítimas de abuso de poder, define as vítimas desse tipo de abuso da seguinte forma: Entende-se por vítimas pessoas que, individual ou coletivamente, tenham sofrido algum prejuízo, principalmente uma ofensa a sua integridade física ou mental, um sofrimento moral, uma perda material, ou uma injúria grave a seus direitos fundamentais, em virtude de atos ou omissões que não constituem ainda uma violação da legislação penal nacional, mas representa violações de normas internacionalmente reconhecidas em matéria de direitos humanos.

Nos casos em que se caracterizam os assédios morais, identifica-se a finalidade de demonstrar à vítima que se trata de uma perseguição, de terror psicológico com o desígnio de destruí-la, sendo que o modo do assediador é sempre atemorizado, em face das dificuldades

de se arrumar e manter um novo emprego, criando desta forma, uma angústia frente às incertezas.

Segundo Hirigoyen (2000), o assediador demonstra, na maioria dos casos, preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar o desmonte de sua estratégia, bem como, que a vítima revide. O ato de desqualificar, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima ou a imagem do empregado passou a ser uma prática que há alguns anos vem sendo combatida na Justiça do Trabalho.

De autoria de um deputado do Partido Liberal de Pernambuco há um projeto de lei cuja proposição, 4.742, de 2001, acrescenta ao Código Penal brasileiro o artigo 146 "Pelo dispositivo, a pena para quem assediar trabalhador em posição hierárquica inferior poderá ir do pagamento de multa à detenção, de três meses a um ano" (OAB-SP, 2008, consultado em 31 de maio de 2008).

Na área penal ainda não existe o entendimento de que são as empresas as responsáveis pelo assédio:

"Vamos avançar se regulamentarmos o assédio moral na área penal", disse o advogado, destacando que a matéria, há algum tempo, foi normatizada na área civil. Exemplo é a Súmula 341, editada pelo Supremo Tribunal Federal. A orientação diz que "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto".

A advogada Joana Paes de Barros e Oliveira, do escritório Emerenciano, Baggio e Advogados, explicou que, embora não possam ser processados criminalmente por assédio moral, empresas e supervisores, quando cometem essa infração, podem responder de acordo com o tipo penal de seus atos. É o caso do crime de calúnia ou injúria, por exemplo. A advogada acha positiva a criação de uma lei específica. "É todo um esforço que se faz para conscientizar e evitar essa prática", disse a especialista (*ibidem*).

A orientação, no artigo da Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo, é que os legisladores devem estar atentos às formas como a infração vem sendo praticada, pois o assédio moral pode acontecer tanto do chefe para com seu empregado, como de um colega para outro colega ou mesmo de funcionários subalternos para com o chefe.

Em Juiz de Fora já houve debates acerca de um projeto de prevenção ao assédio moral a trabalhadores do ramo financeiro, a proposta foi aprovada durante as negociações da campanha salarial unificada no ano de 2005. O debate foi promovido pelo sindicato da categoria, STRF (Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas). Um dos caminhos para o combate ao assédio moral do STRF tem sido o esclarecimento, onde o primeiro passo são organizações de seminários para os gestores.

Com o objetivo de disseminar o conceito de assédio moral, além de reuniões de grupos de saúde, composto por representantes dos empregados e da direção da Caixa Econômica Federal, apresentando avanços importantes nas discussões sobre Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), no caso, o combate ao assédio moral e a situação de saúde dos avaliadores de penhor e o Saúde/Caixa.

Para a STRF, o ato ou omissão do empregador que atribui a humilhação ao empregado, é considerado assédio moral a situação em que o supervisor impõe ao funcionário uma penalidade mais rigorosa do que a cabível pela falta que cometeu ou o rebaixa a cargo de menor importância. Essas ações têm como característica o intuito de desqualificar o empregado. A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos não o é, manifestando-se de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação.

Em outros casos, mais graves e evidentes, o assédio moral se mostra de forma expressa, através de determinações claras e diretas do empregador, a exemplo de deixar o empregado isolado numa sala e sem trabalho, ou modificar suas atividades profissionais, determinando a realização de tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade. O ideal é que haja uma política - pública e/ou privada - de combate ao assédio moral, política esta de caráter preventivo, o que evitará, por certo, muita "dor de cabeça" de empregadores e trabalhadores.

### **3.2 A Prevenção**

A seriedade da prestação da prevenção é manifesta, não somente pelas altas quantias arbitradas habitualmente a título de indenizações por danos morais e materiais decorrentes do assédio moral, mas também pelo fato de o próprio tempo gasto, bem como o pessoal dedicado à averiguação de comportamentos evidentemente públicos, com um valor econômico não desprezível, sendo conveniente adotar medidas de precaução.

A prevenção necessita de educação e fiscalização, não exclusivamente em relação ao liame trabalhista. Com deferência à educação, a organização de campanhas esclarecedoras é uma iniciativa válida na prevenção, seja através de organismos públicos ou por entidades não-governamentais. A informação antecedente comprova que determinados comportamentos podem não ser tolerados no ambiente de trabalho.

A conscientização possibilita o afastamento de eventuais alegações dos assediadores de desconhecimento às restrições da conduta adotada. O exercício duradouro da liberdade deve ser feito nas empresas de forma didática, pois o convívio social é a disciplina das restrições à liberdade individual.

- a) Resistir: anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
  - b) Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
  - c) Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
  - d) Exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H. e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
  - e) Procurar a direção da empresa ou seu sindicato e relatar o acontecido para outras instâncias, como médicos ou advogados do sindicato, assim como Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina.
  - f) Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.
- Há outro destaque importante reforçado pelos especialistas, se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor! (ANPT, 2008, [http://www.anpt.org.br/info/ler\\_namidia.cfm?cod\\_conteudo=19446&descricao=clip](http://www.anpt.org.br/info/ler_namidia.cfm?cod_conteudo=19446&descricao=clip) ping, consultado em 15 de maio de 2008).

A fiscalização deve ser exercida pelo empregador diretamente (ainda que, de forma impessoal, possa ser feita pelo Estado), uma vez que implica numa atuação mais eficaz na própria relação de direito material. Como o assédio moral deteriora o relacionamento entre as pessoas, a imagem da empresa e dos protagonistas do caso, comprometendo a atividade empresarial e até mesmo a capacidade laboral do trabalhador, afetando a produção, custos, vendas, despesas etc, o interesse primordial do combate ao assédio é do próprio empregador, sendo, inclusive, uma prerrogativa do seu poder de gestão.

A própria vítima tem um papel ativo na fiscalização, como se pode verificar na citação acima, na advertência e no combate às situações de assédio moral na empresa e ao assediador, de que determinadas atitudes não são bem recebidas.

A fiscalização pode ser imposta, inclusive, aos prepostos da empresa, não sendo exercida por apenas uma pessoa, pela circunstância óbvia de que este indivíduo pode ser um gestor detentor do poder, ou seja, poderá se tornar um agente violador da liberdade e dignidade dos demais empregados.

Enquanto o tema da presente pesquisa vem sendo discutido, os empregadores têm adotado, também, outros mecanismos de prevenção ao assédio moral, uma saída para as empresas que se vêem envolvidas em processos judiciais pode ser a ação de regresso, no qual elas podem cobrar do funcionário que praticou o assédio, o valor que foi obrigada a desembolsar.

As empresas precisam estar atentas a que os seus departamentos de Recursos Humanos, por exemplo, saibam visualizar e lidar com essas situações. É preciso que se estabeleça um procedimento próprio para quando o empregado denunciar que é vítima de assédio moral. A apuração desses casos deve sempre ocorrer em sigilo. Além disso, as empresas devem avaliar quem são os chefes. Às vezes, eles têm ótimo currículo, mas não têm postura. E, se for o caso, a empresa deve, sim, demiti-lo por justa causa (ANPT, 2008, [http://www.anpt.org.br/info/ler\\_namidia.cfm?cod\\_conteudo=19446&descricao=clip\\_ping](http://www.anpt.org.br/info/ler_namidia.cfm?cod_conteudo=19446&descricao=clip_ping), consultado em 15 de maio de 2008).

Para Barreto (2000), o assédio moral pode causar sérios danos a saúde, ocasionando angústias, insegurança e medo, além de ser responsável pelo aumento do uso de drogas e pelos pensamentos suicidas, fazendo com que o indivíduo se isole do mundo.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

## CONCLUSÃO

Durante a leitura bibliográfica foi possível identificar que existe uma tendência à hierarquia que, nas relações globalizadas e neoliberais, garantem a sobrevivência do modo de produção, através da formação de formando um "exército de reserva", sempre "disposto" a se curvar para ficar no emprego.

Esta realidade, com a industrialização e o capitalismo, instaurou que o trabalho deva ser concebido como possibilidade para a ascensão humana, dentro das empresas a competitividade é clara. A ascensão do indivíduo na empresa, ou o seu declínio, está condicionada ao seu comportamento.

Pode-se afirmar que o assédio moral nas relações de trabalho é um sério problema enfrentado pela sociedade atual. É fruto de um conjunto de fatores e marcado pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

As pesquisas dos autores estudados confirmam esses dados e demonstram que o assédio moral tem repercussões sobre o estado psicofísico das vítimas, desencadeando doenças de origem psicossomáticas e conduzindo-as à casos mais graves, como a invalidez psíquica, o assédio moral, então, deve ser caracterizado como uma doença profissional.

Pode-se afirmar ainda que a Constituição Federal de 1988 atribuiu à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, uma vez que protege os atributos inerentes à pessoa humana, tais como a vida, a liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, meio ambiente protegido, educação, dentre outros.

Sobre as propostas de prevenção, algumas estão sendo utilizadas com resultados positivos para a obtenção de um ambiente de trabalho mais sadio e propício, implicando conseqüentemente na inibição e diminuição da prática do assédio moral, as medidas de combate ao assédio moral devem ter início com a conscientização de todos. As políticas sindicais de prevenção, como o caso do STRF de Juiz de Fora, as ações empresariais, a intervenção do Ministério Público do Trabalho e os Projetos de lei buscam que as empresas reconheçam as causas da violência moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, como vimos ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho num contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a

identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANPT, Associação nacional dos Procuradores do Trabalho. **Assédio moral no trabalho – parte dois. Na mídia,** 15/05/2008.  
[http://www.anpt.org.br/info/ler\\_namidia.cfm?cod\\_conteudo=19446&descricao=clipping](http://www.anpt.org.br/info/ler_namidia.cfm?cod_conteudo=19446&descricao=clipping).  
Consultado em 15 de maio de 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: EDUC, 2000.

BÉRGAMO, Mônica. **Assédio Moral.** Ilustrada, Folha de São Paulo: 25 de novembro de 2000.

BEZERRA, Eleno. **TV Record destaca ações dos metalúrgicos contra o Assédio Moral.**  
[http://www.cntm.org.br/noticias/2008/noticia\\_jan\\_01\\_10.htm](http://www.cntm.org.br/noticias/2008/noticia_jan_01_10.htm). Consultado em 03 de março de 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%EAo.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%EAo.htm). Consultado em 28 de maio de 2008.

CASORETTI, Gomes Rodrigues. **Comentários ao Código Civil.** São Paulo: Editora R.T., 2006.

CONVENÇÃO (29) SOBRE O TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO. Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 10 de junho de 1930, em sua Décima Quarta Reunião.  
[http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/conv\\_29.pdf](http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/conv_29.pdf).  
Consultado em 03 de março de 2008.

COUTO, Berenice Rojas. **O Direito Social e a Assistência Social na Sociedade Brasileira: uma equação possível?** São Paulo: Cortez, 2004.

DAZALEN, João Oreste. **Aspectos do Dano Moral Trabalhista -Temas Relevantes de Direito Material e Processo do Trabalho: Estudos em Homenagem ao Professor Pedro Paulo Teixeira Manus.** São Paulo: Ed. Ltr., 2000.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** Volume 1, 18º ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil.** V. 3. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano.** Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

DIGNIDADE, Revista. <http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php>.

OABSP. Ordem dos Advogados do Brasil - Secção de São Paulo. **Assédio moral poderá ser considerado crime.** <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-7-janeiro-fevereiro-2008/assedio-moral-podera-ser-considerado-crime>. Consultado em 31 de maio de 2008.

SEMAPI Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul. **Convenção coletiva de trabalho.** [http://www.sescon-rs.com.br/legis/acordos/semapi\\_estatais\\_2002.html](http://www.sescon-rs.com.br/legis/acordos/semapi_estatais_2002.html), Porto Alegre: 18 de dezembro de 2002. Consultado em 03 de março de 2008.

STRF. Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas. **Reunião do GT Saúde traz avanços importantes.** <http://www.artnet.com.br/~strfjf/noticias4.htm>. Consultado em 15 de março de 2008.

TEBALDI, Waldemar. **Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002.** PREFEITURA MUNICIPAL DE AMERICANA - SP. <http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPamericana.php>. Consultado em 09 de março de 2008.