

ARTIGO ORIGINAL

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Maria Ferreira da Silva¹

Faculdade Estácio de Vitória – FESV, Vitória/ES - Brasil

Ismael Macedo de Almeida²

Faculdade Estácio de Vitória – FESV, Vitória/ES – Brasil

RESUMO

Trata-se de uma análise doutrinária a respeito do assédio moral na relação de emprego como fenômeno, também chamado de terror psicológico, que consiste numa conduta abusiva, cruel e humilhante, repugnada pela sociedade, capaz de atentar contra a dignidade física, psíquica e emocional do trabalhador. A pesquisa se utiliza de subsídios de vários ramos da ciência, dado seu caráter multidisciplinar. Neste aspecto, o presente trabalho foi realizado através da pesquisa bibliográfica, utilizando como método de abordagem o dedutivo e como método jurídico o sociológico. O estudo aborda e se aprofunda nos aspectos do poder de direção e seus sub poderes, que o empregador detém diante do empregado na relação laboral, enfrentando os seus limites nos aspectos constitucional, civil e trabalhista a fim de se estabelecer as consequências jurídicas mais relevantes. Diante da relevância que o assédio tem alcançado na esfera jurídica, a responsabilidade civil do empregado/empregador também é exaltada na prática do assédio moral dentro da relação empregatícia. Esse fenômeno deriva de o agente escolher uma vítima, por motivos que vão desde a luta por uma melhor colocação na empresa, até a própria discriminação, e a ataca pontualmente, de forma repetitiva, com atitudes hostis objetivando anular o empregado moralmente. A atitude do chamado psicoterror acarreta consequências nocivas para a saúde física e mental do trabalhador.

Palavras Chaves: Assédio Moral; Relação de Emprego; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

It is a doctrinal analysis regarding moral harassment in the employment relationship as a phenomenon, also called psychological terror, which consists of abusive, cruel and humiliating conduct, disgusted by society, capable of attacking physical, psychological and emotional dignity of the worker. The research uses subsidies from various branches of science, given its multidisciplinary character. In this respect, the present work was carried out through bibliographic research, using the deductive approach and the sociological legal method. The study addresses and delves into the aspects of management power and its sub-powers, which the employer holds before the employee in the employment relationship, facing its limits in the constitutional, civil and labor aspects in order to establish the most relevant legal consequences. In view of the relevance that harassment has achieved in the legal sphere, the civil liability of the employee / employer is also exalted in the practice of moral harassment within the employment relationship. This phenomenon derives from the agent choosing a victim, for reasons ranging from the struggle for a better placement in the company, to the discrimination itself, and attacks it punctually, repeatedly, with hostile attitudes aiming to annul the employee morally. The attitude of the so-called psychoterror has harmful consequences for the physical and mental health of the worker.

Key words: Moral Harassment; Employment Relationship; Worker's health.

¹ Estudante do Curso de Direito da Faculdade Estácio de Vitória/ES.

² Graduado em Direito pela FADIC, pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil pela UNESC e em Estratégia em Recursos Humanos pela UNILINHARES. E-mail: Ismaelmacedo@hotmail.

1 INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento da civilização humana, passando pelo período da Idade Média e da industrialização e do capitalismo, chegou-se a ascensão social do indivíduo, reestruturação das relações sociais como meio de garantir melhores condições aos detentores dos meios de produção, mas perdurando até os dias atuais o desemprego, como elemento fundamental na manutenção da ideologia do capitalismo, garantindo a própria sobrevivência do seu modo de produção, hoje globalizado, formando um “exército de reserva”, sempre disposto a se curvar para continuar no emprego.

O novo 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.

Neste contexto, entra em cena o assédio moral, o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e à honra, que são atitudes de constrangimento no ambiente de trabalho em que os indivíduos que são ou foram portadores destas práticas têm comportamentos diferentes, tanto o praticante quanto o recebedor desta prática.

Todo constrangimento no trabalho possui uma única finalidade; causar dano à moral, à dignidade do trabalhador, e levá-lo ao pedido de demissão.

A finalidade do presente trabalho é analisar o tema “assédio moral nas relações de emprego”, fenômeno também chamado de terror psicológico, de forma repetitiva, que consiste numa conduta abusiva, cruel e humilhante, repugnada pela sociedade, capaz de atentar contra a dignidade física, psíquica e emocional do trabalhador.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 ORIGEM

O princípio geral que formalizou a ideia de que “o forte não prejudicará o fraco” surgiu após a descoberta do Código de Hamurabi - que era um sistema codificado de leis surgido na Mesopotâmia, através do rei da Babilônia, Hamurabi (1792-1750 a.C), primeiro na história em que predominam ideias claras sobre direito e economia”³ – descoberto pelo arqueólogo Jacques Morgan quando chefiava uma expedição francesa.

Como observa Clayton Reis⁴, a “noção de reparação de dano encontra-se claramente definida no “Código de Hamurabi”. As ofensas pessoais eram reparadas na mesma classe social, à custa de ofensas idênticas.

Se confrontando com o “Código de Hamurabi” surgiu o conjunto normativo conhecido como “Código de Manu”⁵, que sistematizou as leis sociais e religiosas do Hinduísmo, significando um avanço, eis que, enquanto o primeiro, a prioridade era o ressarcimento da vítima através de uma outra lesão, da mesma natureza, no lesionador, o segundo determinava a sanção através do pagamento de um certo valor pecuniário. Inspirado no Código de Hamurabi, traz exemplo de repressão histórica à lesões na esfera extrapatrimonial.

As leis gregas outorgavam ao cidadão e aos respectivos bens a necessária proteção jurídica, além de fixarem que a reparação dos danos a eles causados assumiria um caráter pecuniário, afastando a vingança física e pessoal como forma de satisfação ao lesado. Da mesma forma entre os romanos, pelo que todo ato lesivo ao patrimônio ou à honra de alguém deveria implicar numa conseqüente reparação.

³ VALENTIM, Veit. História Universal. Tomo I, 6. ed., São Paulo: Livraria Martins Editora, 1964, p. 81.

⁴ REIS, Clayton. Dano Moral, 4ª Ed., Rio de Janeiro: Editora Forense, 1995, p. 12.

⁵ Código de Manu: Manu Vaisvasvata, na mitologia hinduísta, foi um homem que, extremamente respeitado pelos brâmanes (membros da mais alta casta hindu), sistematizou as leis sociais e religiosas da Índia, onde o hinduísmo ainda é a principal religião.

O Código canônico de 1983 passou a seguir o pensamento da doutrina jurídica moderna, utilizando-se de expressões e figuras mais amenas como advertir, repreender, evitando os nomes utilizados no Código anterior “infâmia” e “degradação, dentre outros”. Citamos o cânone 220, Título I, do Livro II, que diz: “a ninguém é lícito lesar ilegitimamente a boa fama de que alguém goza, nem violar o direito de cada pessoa de defender a própria intimidade”

[...]. Se alguém, não com atos, mas por meio de palavras ou escritos, ou de qualquer outra forma, injuria um terceiro, ou prejudica em sua boa fama ou reputação, não só se obriga nos teores dos cânones 1.618 e 1.938, a dar a devida satisfação e a reparar os danos, como, também, se torna passível de penas de penitências proporcionada, inclusive, se se trata de clérigo a quem, se for o caso, se deve impor a suspensão ou a privação de ofício e benefício”.

Já no Brasil Colonial, durante a vigência das Ordenações de Portugal, não existia nenhuma regra expressa sobre o ressarcimento do dano moral, sendo bastante questionável qualquer afirmação de sua possibilidade naquele momento histórico. Surgindo, posteriormente, com o advento do Código Civil Brasileiro (Lei nº 3.071/1916, com vigor em 1º de janeiro de 1917), a redação do art. 159⁶, que levou as primeiras defesas da tese da reparação do dano moral.

Atualmente, a Constituição da República Federativa do Brasil, viga mestra do sistema jurídico brasileiro, estabelece no seu art. 5º, incisos V e X⁷ os critérios que reconhecem a indenização ao dano, independentemente de ser patrimonial, material, moral ou a imagem. Sendo estes dispositivos constitucionais regulamentados pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Código Civil, especialmente, o disposto no art. 186. Outros dispositivos do mesmo Código Civil tratam sobre o tema “dano moral”, art. 43, 398, 927 e seguintes.

⁶ “Art. 159. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

⁷ “Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

(...)

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

O Assédio Moral é tema da atualidade, advindo do processo de globalização, bem como da universalização dos Direitos Humanos, aparecendo em textos importantes a partir de 1945, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e tem-se no direito do trabalho a proteção da dignidade do trabalhador visando tutelar não apenas a vida, a saúde e integridade física, mas também os bens morais e a dignidade como um valor maior dos empregados.

2.2 CONCEITO

Assédio Moral é uma das formas de provocar o dano moral, configurando-se como atos de constrangimento físico e psicológico, de forma repetitiva, causando lesão à dignidade da pessoa humana.

Rodolfo Pamplona Filho ⁸ conceitua o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

Nesse ponto, válido é trazer à apreciação sobre o que se entende por **assédio moral**, que, *mutatis mutandi*, pode ser captado também para assédio sexual, originadores do dano moral:

[...] O assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.

Assediar é submeter, pois, alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos tem significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade.

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima. O comportamento perverso é abusivo, é uma atitude de incivilidade.

⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1998.

Os efeitos do assédio têm estilo específico que deve ser diferenciado do estresse, da pressão, dos conflitos velados e dos desentendimentos.

Quando o assédio ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima.

A pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, ela é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança. É um traumatismo que pode gerar uma depressão por esgotamento e doenças psicossomáticas.

Nossos sistemas educativos nos ensinaram a temer os conflitos e por isso a vítima pondera as humilhações.

É uma relação de dominante-dominado na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até que ele perca a identidade e fica cada vez mais difícil se defender.

A recusa de reconhecer as diferenças pessoais também é um meio de desestabilizar uma pessoa pois ao formatar os indivíduos é mais fácil controlá-los e impor a lógica do grupo. O indivíduo que é vítima, perde a confiança e tem a sensação de não saber nada.

No trabalho as pessoas são desestabilizadas colocando em evidencia seus erros, colocando objetivos impossíveis de serem realizados e tarefas absurdas ou inúteis.

Não fornecer a uma pessoa conscienciosa os meios de trabalhar é uma maneira eficaz, se for feito sutilmente, de lhe passar a imagem que ela é uma nulidade e que é incompetente, abalar sem que o outro compreenda o que aconteceu. A violência começa pela negação da própria existência do outro.⁹

Na conceituação introduzida por Marie-France Hirigoyen, na área da psicologia do trabalho, sendo indispensável ao direito na construção de um conceito jurídico, diz:¹⁰

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

⁹ SALVADOR, Luiz. Assédio moral. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 7, n. 61, jan. 2003. Disponível <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>.

¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 17. In: ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p..36.

A jurisprudência majoritária faz expressa remissão ao conceito da psicóloga francesa, vejamos:

EMENTA: DO ASSÉDIO MORAL E INJUSTA DESPEDIDA. Hipótese em que não havia impedimento contratual ou legal para a despedida sem justa causa. Também não se tem como configurado o alegado assédio moral. A prova testemunhal aponta para a total ausência de afinidades entre a coordenadora e a reclamante, porém não a define como causa específica da rescisão contratual, tampouco há comprovação de que a reclamante tenha tido dificuldades maiores que aquelas inerentes à execução do contrato de trabalho em que a relação caracteriza-se pela subordinação do empregado. Provimento negado.

Os episódios narrados pela reclamante, em tese, podem se adequar perfeitamente à hipótese de assédio moral - fato social há muito conhecido, novo apenas enquanto fenômeno juslaboralista - que Marie-France Hirigoyen, em "Assédio Moral: violência perversa no cotidiano", assim conceitua: "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gesto, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, põe em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" e, no conceito de Margarida Barreto, em "Uma Jornada de Humilhações", é caracterizado pela "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 aéicas 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." Uma das características do assédio moral é que visa justamente a conduzir a vítima à demissão. Segundo Marie-France "a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, frequentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho". Essa análise é, contudo, apenas no plano em abstrato.¹¹

O assédio moral ou violência moral é, ainda, conhecido como "mobbing" (coação moral ou terror psicológico no trabalho), e se configura nas mais diversas situações. São exemplos deste tipo de conduta: as medidas destinadas a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de ridicularizações; o abuso de poder; a determinação de prazos pouco razoáveis ou atribuição de tarefas impossíveis; cumprimento de metas impossíveis; o uso de meios ardis ou fraudulentos para atrapalhar a produtividade, entre outras práticas. Dentro deste contexto, a prática do

¹¹ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região- Oitava Turma). **Acórdão Recurso Ordinário n. 00862-2004-662-04-00-8**. Rel. Ana Luiza Heineck Kruse 09 de março de 2006. Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 23 mar. 2006. Jurisprudência Gaúcha. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br>. Acesso em 24 março. 2006.

assédio moral é uma clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e consequente prejudicialidade da saúde do trabalhador. A dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação.

A Constituição Federal já em seu 1º artigo, inciso III, consagrou a **dignidade humana** como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Temos hoje o que pode ser chamado de direito subjetivo constitucional à dignidade. Ao assim fazer, a Constituição deu ao dano moral uma nova feição e maior dimensão porque a dignidade humana nada mais é do que a base de todos os valores morais, a essência de todos os direitos personalíssimos. O direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade - todos estão englobados no direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo aos direitos da pessoa humana. Portanto, é desta forma que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, traz como paradigma um de seus fundamentos *a dignidade da pessoa humana*.

2.3 NATUREZA JURÍDICA

É unânime o entendimento de vários autores a asseverar sobre a natureza jurídica do assédio moral no ambiente de trabalho, que segundo Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral é gênero do “dano moral ou psicológico e, ainda, gênero discriminatório”, caracterizado por uma conduta abusiva atentatória à dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Dentre suas espécies, verificam-se pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o moral. Este último, produto do nosso estudo, caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o

trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções".¹²

Portanto, a natureza jurídica do assédio moral se insere no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo do gênero da "discriminação", configurando-se dano à dignidade da pessoa humana com características de natureza psicológicas e físicas.

2.4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA, LEGISLATIVA, DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL

O problema Assédio Moral fez com que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através da Convenção 155, de 1981, criasse uma comissão para estudar o Assédio Moral, cuidando assim da saúde e segurança das pessoas trabalhadoras. Esta comissão é composta por professores universitários e cientistas sociais para descrever este fenômeno e também estudar os custos do assédio, problemas de saúde física e mental ocasionados, implicações no trabalho, e as relações trabalho-família.

A referida Convenção 155/1981, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto federal 1.254/94, estabelece em seu artigo 3º que o termo "saúde", com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho."

Segundo a Comissão criada pela OIT, podem ocorrer os seguintes danos à saúde dos indivíduos quando do assédio moral: Distúrbios na relação de trabalho (endurecimento/esfriamento) - pode ocorrer o endurecimento nas relações entre empregado e patrão como o esfriamento nas atividades do profissional que sofre este assédio; dificuldades de relacionamento (enfrentar/interagir) – não haverá mais relacionamento sustentável entre as pessoas envolvidas; problemas emocionais como irritação, falta de confiança, cansaço, diminuição da capacidade de lidar com o

¹² NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5433>>

estresse – Neste caso o profissional encontra-se constantemente irritado, não quer conversa com ninguém, responde com monossílabos; dificuldade para dormir, pesadelos, insônia – Profissional constantemente cansado; perda de concentração e memorização, diminuição da capacidade de recordar/lembrar as coisas/acontecimentos – As coisas essenciais do dia a dia ficam prejudicadas pela falta de memorização; anulação do pensamento que relembrem o momento vivido – A pessoa que sofre este assédio tenta retirá-lo do pensamento para não vivenciar na lembrança o momento de terror; perda da capacidade de fazer novas amizades, afeto reduzido, desamor, indiferença, isolamento, profunda tristeza – Procura isolar-se do mundo tanto no trabalho quanto com a família; visão de futuro negativo, depressão – perda da esperança de dias melhores; mudança de comportamento – Torna-se agressivo, desrespeitoso, difícil relacionamento; passa a praticar também o assédio moral – Para extravasar seu momento, tenta praticar o mesmo assédio; tende a sentir-se culpado, pensar em suicídio, tenta suicidar-se – Não quer lembrar mais do momento sofrido, por isso, quer morrer; o organismo começa a ganhar peso ou emagrecimento exagerado – Modificações no metabolismo; distúrbio digestivo; hipertensão, palpitações, tremores – Início de problemas cardiovasculares; passa a usar bebidas alcoólicas e outras drogas – Na tentativa de esquecer os momentos ruins, passa a confortar-se com drogas mais pesadas; acometimento de estresse; falta de equilíbrio nas manifestações emocionais/ (choro, raiva, risos); Desequilíbrio emocional total; pedido de demissão – Não tolerando a convivência com o agressor pede demissão, relacionamento afetivo abalado – Torna-se um indivíduo sem futuro, sem amizades, sem convivência alguma.

Tanto no Direito Civil quanto no Direito do Trabalho chama-se de Dano Moral, a agressão moral, o assédio moral ou o assédio sexual. Não existe o conceito de Dano Moral Trabalhista. Sua caracterização é encontrada no Direito Civil.

Quando se trata da relação emprego a situação do dano moral pode possuir não apenas repercussão na vida profissional, mas também na vida da empresa. Uma acusação infundada sofrida pelo empregado pode ocasionar a difamação do empregador e com isto, criar dificuldades nas atividades econômicas da empresa.

Maria Helena Diniz ¹³ explica que para quem é a lesão a interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica provocada pelo fato lesivo, lembrando, com Zannoni, que "o dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados do espírito constituem a consequência do dano".

Para Orlando Gomes⁷ ¹⁴ "a expressão dano moral deve ser reservada exclusivamente para designar o agravo que não produz qualquer efeito patrimonial. Se há consequências de ordem patrimonial, ainda que mediante repercussão, o dano deixa de ser extrapatrimonial".

No caso do trabalhador, seu rendimento laboral diminui cerca de 60%. Há também as faltas ao trabalho pelos motivos de doença ou mesmo por medo de voltar a ter intimidade com o assédio moral. Muito se perdem com isso, tanto as empresas ou órgãos, quanto o próprio trabalhador.

Na aplicação do direito, ainda que omissa a legislação, a exegese jurisprudencial vem asseverar a configuração do dano moral e o assédio moral nas relações de trabalho, e a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das lides:

RELATOR: CONVERSÃO EM AGRAVO REGIMENTAL. CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. TRABALHO. COMPETÊNCIA: JUSTIÇA DO TRABALHO: AÇÃO DE INDENIZAÇÃO: DANOS MORAIS. C.F., art. 114. I. – Embargos de declaração opostos à decisão singular do Relator. Conversão dos embargos em agravo regimental. II. - Ação de reparação de danos morais decorrentes da relação de emprego: competência da Justiça do Trabalho: C.F., art. 114. Na fixação da competência da Justiça do Trabalho, em casos assim, não importa se a controvérsia tenha base na legislação civil. O que deve ser considerado é se o litígio decorre da relação de trabalho. III. - Embargos de declaração convertidos em agravo regimental. Não provimento deste. (RE-ED 421455 / ES. Relator: Ministro Carlos Velloso. Data do julgamento: 10-8-2004, 2ª Turma. Data da publicação: 27-8-2004).

Na evolução jurisprudencial encontram-se as ações de indenização por danos morais das ações trabalhistas e agora também as ações sobre o assédio moral, que começaram a aparecer no final do século passado.

¹³ DINIZ, Maria Helena. **Revista Literária de Direito**, jan./fev. de 1996, Ano II, n. 9, p. 8.

¹⁴ GOMES, Orlando. **Obrigações**. Rio de Janeiro: Forense, 1976, p. 332.

Em 2002 ocorreu o primeiro acórdão sobre o assunto, e de lá para cá, várias publicações foram colocadas no mercado para serem utilizadas, estudadas e conhecidas.

Como se pode notar a estrutura física e mental do trabalhador fica completamente abalada, devendo ser submetido a tratamentos em longo prazo para conter principalmente os problemas psicológicos acometidos.

3 DIREITO DO TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

3.1 CARACTERÍSTICAS JURÍDICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O Sistema Trabalhista nasceu com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. Seu aparecimento se deu em virtude das situações econômicas, políticas e jurídicas da época e sua principal causa foi a Revolução Industrial devido à descoberta do vapor como fonte de energia para aplicação nas indústrias e nos transportes. A partir daí passou-se a substituir o trabalho escravo pelo trabalho assalariado. Da manufatura passou-se para a fábrica e depois para a linha de produção que é usada hoje nas diversas indústrias do país e do mundo.

Conceituando: haverá o Contrato de Trabalho sempre que uma pessoa física se obrigar a realizar atos, executar obras ou prestar serviços para outra e sob dependência desta, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante o pagamento de uma remuneração; quanto à relação de emprego, dar-se-á quando uma pessoa realizar atos, executar obras ou prestar serviços para outra, sob dependência desta, em forma voluntária e mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que lhe dê origem.

O contrato de trabalho é uma espécie de ato jurídico conforme estabelece o Código Civil em seu art. 104, exigindo para que seja válido, agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei.

Portanto, o contrato de trabalho é um negócio jurídico, no qual o empregado tem que ser sempre uma pessoa física, natural, onde deve existir uma contraprestação em decorrência do serviço prestado por parte do empregado, sendo que a prestação de serviço não pode ser eventual, mas sim contínua. O empregado não pode prestar os serviços de qualquer forma; o empregador tem o direito de determinar o modo como o trabalho deve ser feito pelo empregado.

De acordo com Maurício Godinho Delgado ¹⁵, são cinco os componentes da relação emprego: Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; Prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; Prestação efetuada com não eventualidade; Prestação efetuada sob subordinação ao tomador dos serviços; e Prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Trabalho por pessoa física é aquela pactuada por uma pessoa física. A saúde, a vida, a integridade moral, o bem estar, o lazer, etc são tutelados pelo Direito do Trabalho.

Pessoalidade. O trabalho prestado por pessoa física não significa necessariamente um trabalho prestado com pessoalidade. Uma pessoa que faz determinada tarefa pode ser substituída em seu período de férias, portanto, essa pessoalidade pode ser violada. A pessoalidade figura apenas no empregado. Quanto ao empregador, se dá exatamente o oposto, sua figura é despersonalizada.

Não eventualidade. Através do elemento fático-jurídico da não eventualidade alega que a noção de permanência é relevante à formação sociojurídica que responde por sua origem e desenvolvimento na relação de emprego. Na não eventualidade deve haver a relação empregatícia, mesmo por tempo determinado ou curto tempo. Não se caracteriza como trabalho esporádico e sim de natureza continuada.

3.2 O PODER DE DIREÇÃO E SEUS DESDOBRAMENTOS

A CLT descreve que é o empregador que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. O que se denota na redação do disposto do artigo 2º

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTR 2007, p.201.

da CLT, é que o empregador DIRIGE e COMANDA todo o negócio empresarial, erigindo daí o PODER DE DIREÇÃO.

Segundo a escritora Carmem Carmino, “O poder de direção passa a existir a partir no momento em que o empregador contrata o empregado, a partir daí se forma o poder de comando, ou seja, “faculdade que o habilita a dispor da força de trabalho contratada junto ao empregado e, conseqüentemente, há separação possível entre a força de trabalho e o homem que trabalha, da própria pessoa do trabalhador”¹⁶

Toda empresa constituída necessita de uma hierarquia para se estabelecer, ou seja, do poder de direção. Este poder é dado ao empregador para o controle das atividades profissionais realizadas por seus empregados.

De acordo com Sérgio Pinto Martins¹⁷ são três as teorias que definem o poder de direção do empregador:

- a) o empregador dirige o empregado porque é proprietário da empresa;
- b) o empregado é subordinado ao empregador, portanto deverá obedecer suas ordens;
- c) a empresa é instituição, por o empregado estar inserido nela, deverá obedecer suas regras.

O empregado poderá ainda ser demitido diretamente, sem antes ter sido advertido ou suspenso, desde que a falta por ele cometida seja realmente grave. Segundo Sérgio Pinto¹⁸, o poder disciplinar possui as seguintes teorias:

- a) **negativista**: o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir é pertencente ao Estado. Poderá estabelecer sanções, principalmente para manter a ordem e a disciplina na empresa.
- b) **civilista**: As sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis. O objetivo da sanção disciplinar é impor ordem e disciplina no ambiente de trabalho.

¹⁶ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do trabalho**. 4. ed. Síntese: 2004,p.28.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2005, p.114, 129, 166, 212, 229, 373, 376.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, *op. cit.*

c) **penalista**: para assegurar a ordem na sociedade. A pena disciplinar está direcionada apenas aos empregados e no âmbito da empresa.

d) **administrativista**: o poder disciplinar decorre do poder de direção, assim o empregador deve administrar a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente.

Afirma Carmen Camino ¹⁹ “que o exercício abusivo do poder de comando torna nulos os atos dele emanados e enseja o exercício do *jus resistendae* do empregado, que poderá ir às últimas consequências da denúncia cheia do trabalho.”

O poder diretivo do empregador consiste na organização do ambiente de trabalho, determinar normas de caráter técnico às quais o empregado automaticamente está subordinado através da assinatura colocada no contrato de trabalho. Esta situação está fundamentada no art. 2º “*caput*” da CLT: “dirige pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados”.

Teorias do poder diretivo, segundo Carmen Camino²⁰:

- **Teoria da Propriedade Privada**: entende que o empregador é dono da empresa e desta forma manda naquele ambiente;
- **Teoria do Interesse**: o poder de direção gera um interesse que tem como objetivo atingir o objetivo da atividade;
- **Teoria Institucionalista**: que pleiteia a empresa o poder de autorizar o empregador a agir como se governante fosse;
- **Teoria Contratualista**: em função do contrato social o empregador fundamenta seu poder de direção, fazendo com que o empregado seja seu subordinado espontaneamente.

As peculiaridades do poder diretivo são:

Regulamentar – diz respeito a normas gerais que o empregador edita para a relação de emprego. São de natureza contratual de emprego e feita por ato unilateral.

¹⁹CAMINO Carmen, 2004, **Direito Individual do trabalho**. 4. ed. Editora Síntese, 2004, p.28.

²⁰ Idem, p. 229.

Distribuir, dirigir orientar e fiscalizar a prestação do trabalho - Manifestações comuns do poder de comando do empregador para o empregado. Adequar as prestações de trabalho às necessidades da empresa – O empregador tem o direito de alterar as condições contratuais estabelecidas tácita ou expressamente nas chamadas cláusulas abertas do contrato, mas as cláusulas fechadas ele não pode alterar, neste caso poderá ocorrer a nulidade do contrato de acordo com art. 468 da CLT.

Impor sanções disciplinares ao empregado faltoso – Esta situação mostra bem o posicionamento hierárquico do empregador. Por uma conduta inadequada do empregado o empregador poderá puni-lo negando-lhe o trabalho, o salário ou demiti-lo por justa causa. A Lei brasileira não possui capítulo específico para o poder disciplinar, mas especifica a suspensão, mediante a qual o empregado fica impedido de trabalhar e, conseqüentemente, perde os salários correspondentes, ao teto de trinta dias de acordo com o art. 474 da CLT²¹.

Fica proibida a aplicação de medidas punitivas não previstas em lei. O empregador somente é autorizado a aplicar a advertência, suspensão ou demissão por justa causa de acordo com o art. 482 da CLT.

O empregador não pode ainda aplicar punições como: transferir para outro setor, “pegar no pé”, aplicar multa (exceto por convenção coletiva), redução salarial, suspensão de benefícios ou ainda manifestação decorrente de conduta do empregador.

3.3 PODER DISCIPLINAR

O Poder disciplinar existe na relação entre empregado e empregador, e é sustentado pela subordinação. Este poder está fundamentado na CLT, onde o empregador dirige as atividades do empregado, assumindo os riscos econômicos, art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

²¹ “CLT - Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.”

O empregador só poderá executar punições no nível de gravidade, nunca excessivamente. Está fundamentado na prerrogativa que o empregador tem de advertir verbalmente ou por escrito, suspender e demitir o empregado. Isto pode ocorrer quando as ordens do empregador não são cumpridas, ele poderá aplicar uma penalidade ao empregado ou ainda aplicar a sanção se o empregado cometer alguma falta grave.

O uso inadequado deste poder pelo empregador pode caracterizar abuso de poder, conforme explica Sergio Pinto Martins²²:

O poder de punição do empregador deve ser exercido com boa-fé. O objetivo da punição deve ser pedagógico de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder.

A explicação também pode ser pautada no princípio da proporcionalidade, isto é, deve ser adequado e não excessivo sob pena de ser considerado abusivo.

3.4 PODER HIERÁRQUICO

Além do poder diretivo, regulamentar e disciplinar, há ainda o poder hierárquico. Poder Hierárquico é o que ocorre das relações de subordinação, distribuição de funções e relacionado à autoridade. Não está presente no exercício legislativo nem judicial. Relaciona-se com o poder de dar ordens, fiscalizar, delegar, avocar e rever. O poder diretivo, não se confunde com a hierarquia.

Sobre o tema, assegura o escritor Arion Sayão Romita: “A hierarquia importa um poder de senhorio do superior em face do inferior, do qual este não pode unilateralmente livrar-se. Entretanto, o empregado é livre para rescindir o contrato de trabalho”²³.

²² MARTINS, Sérgio Pinto. Natureza jurídica do contrato de trabalho. Contratualismo e anticontratualismo. Teoria institucionalista em sua atualidade. Relação de trabalho e relação de emprego. In: **Gênesis Revista de Direito do Trabalho**, 121 v., Curitiba, 2003, p. 115.

²³ ROMITA, Arion Sayão. **O poder disciplinar do empregador**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983, p. 46.

É o que ocorre, naquela primeira situação, na relação institucional mantida pelo Estado com seus servidores, onde estes ficam hierarquicamente sujeitos àquele, tanto que o abandono do cargo público constitui crime.

Arion Romita acrescenta ainda que, “na relação contratual esta posição não se admite. Um dos contratantes não fica hierarquicamente sujeito à outra. Entre os contratantes há uma relação de igualdade contratual. Entre eles não há hierarquia”.²⁴

A igualdade contratual entre empregado e empregador, no entanto, não se confunde com a posição assumida pelo trabalhador quando ele, por força do contrato, obriga-se a cumprir ordens. E essa situação de fato (subordinação), decorrente do contrato firmado, não se confunde com a relação contratual de igualdade firmada entre os contratantes – empregado e empregador.

O empregado se sujeita porque tende a receber ordens, isto faz com que pareça com a hierarquia. O poder do empregador não passa de uma faculdade jurídica, cuja legitimação decorre do contrato. O poder hierárquico, portanto, numa relação de emprego, não passa de uma faculdade contratual.

Os poderes hierárquico, regulamentar e disciplinar do empregador somente se sustentam se amparados em cláusula contratual.

A Constituição no seu art. 59 dispõe sobre quais normas estão existente no sistema jurídico brasileiro, mas não menciona se há hierarquia entre uma norma e outra. Só ocorre quando tratar da validade, pois uma depende das outra. Assim, a Constituição Federal é hierarquicamente superior a qualquer outra norma. Abaixo da constituição e hierarquicamente falando, entram-se as demais normas com seus diversos campos de atuação: leis complementares, leis ordinárias, decretos leis, medidas provisórias, leis delegadas, decretos legislativos e resoluções.

²⁴ ROMITA, Arion Sayão. Sobre o contrato de trabalho como instrumento de limite aos poderes empregatícios. cf. Maria Dolores Sanntos Feranandes. **EL contrato de trabajo como limite ao poder del empresário**. Albacate: Bomarzo, 2005, p. 183-262.

Conforme entendimento do jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez ²⁵ são princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho: Proteção para o operário; aplicação de norma mais favorável, da condição mais benéfica; irrenunciabilidade dos direitos; continuidade da relação e emprego; primazia da realidade; razoabilidade; boa fé e princípio da igualdade.

4 CONTRATO DE TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

4.1 ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DOS CONTRATANTES

A origem etimológica do vocábulo contrato conduz ao vínculo jurídico das vontades com vistas a um objeto específico. O verbo *contrahere* conduz a *contractus*, que traz o sentido de ajuste, convenção ou pacto, sendo um acordo de vontades criador de direitos e obrigações mútuas. É o trato em que duas ou mais pessoas assumem certos compromissos ou obrigações, ou asseguram entre si algum direito.²⁶

Clóvis Beviláqua entende por contrato “o acordo de vontade de duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direito”.²⁷ Para Maria Helena Diniz, “contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial”.²⁸

Nos ensinamentos de Orlando Gomes “contrato é, assim, o negócio jurídico bilateral, ou plurilateral, que sujeita as partes à observância de conduta idônea à satisfação dos interesses que regularam”.²⁹

Na concepção moderna contrato é negócio jurídico bilateral que gera obrigações para ambas as partes, que convencionam, por consentimento recíproco,

²⁵RODRIGUES, Américo Plá. Sobre o contrato de trabalho como instrumento de limite aos poderes empregatício, cf. Maria Dolores Santos Fernández. **El contrato de trabajo como limite al poder del empresário**. Albacate: Bomarzo, 2005, p. 183-262.

²⁶LARROUSE. **Grande Enciclopédia Larousse Cultura**, Nova Cultural, vol. 7, 2004. p.1598.

²⁷BEVILÁQUA, Clóvis. **Código civil anotado**, vol. 4, Rio de Janeiro: Francisco Alves,1916. p. 245.

²⁸DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 30.

²⁹GOMES,Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 10.

a dar, fazer ou não fazer alguma coisa, verificando, assim, a constituição, modificação ou extinção do vínculo patrimonial.

O contrato do trabalho também comporta as mesmas características de qualquer outro contrato no atendimento aos princípios gerais do direito, na sua função social e na boa-fé objetiva e, ainda, com absoluta primazia, a obrigação recíproca de respeito à dignidade da pessoa humana, uma vez que as partes contratantes, antes de tudo, são sujeitos de direitos.

Porém, nem sempre as obrigações são cumpridas nas relações de emprego, pois, verifica-se no comportamento das partes contratantes que, de um lado, tem-se a hipossuficiência de uma das partes quando se trata do empregado. Por outro lado, o empregador com o poder de império e a persecução do lucro em prevalência do interesse social e do respeito à dignidade da pessoa humana.

Nestes termos, a Carta Magna de 1998 preconiza que o Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), reafirmando, ainda, o art. 193 que: "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social", cabendo ressaltar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir discriminando os direitos dos trabalhadores no artigo 7º, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social.

Prescreve o Código Civil nos artigos 421, 422 e 423: art. 421 "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato", art. 422 que "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé" e o art. 423 "Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente".

Tanto pelo lado do empregado quanto pelo lado do empregador, ambos devem se comportar de forma ética e em consonância com os princípios que norteiam os contratos em geral, sob pena de resolução.

Estes direitos quando violados podem gerar indenizações, como prescreve a legislação trabalhista em seus artigos 482 e 483 da CLT.

No caso concreto, deve ser procurar sempre observar quais as consequências geradas ao trabalhador assediado e seus resultados, sejam eles relevantes ao mundo organizacional ou ao mundo jurídico. Sendo o Contrato ou a Carteira de trabalho, principal vínculo das obrigações e deveres entre as partes, empregador e empregado, com suas características atendendo aos princípios norteadores do direito.

4.2 DIREITOS À PERSONALIDADE DA PESSOA HUMANA

Os direitos da personalidade são vinculados ao reconhecimento de valores inerentes à pessoa humana, imprescindíveis ao desenvolvimento de suas potencialidades físicas, psíquicas e morais, tais como a vida, a incolumidade física e psíquica, o próprio corpo, o nome, a imagem, a honra, a privacidade, entre outros.

Tais direitos elencados pela Carta Magna de 1988 encontram-se abrangidos pelos chamados 'direitos de personalidade', previstos nos artigos 11 a 21 do Código Civil – ***aplicado supletivamente à seara do direito do trabalho, por força da previsão do artigo 8º, parágrafo único da CLT*** – enfim, contempla-se a reparação decorrente de *ofensas* a esses direitos de personalidade, conforme previsão do **art. 5º, incisos V e X, da Lei Maior**.

A positivação do Direito da Personalidade é preocupação da organização e estrutura burocrática-administrativa do Estado Nacional.

O fato de que o conceito histórico-axiológico não resulta numa fusão entre o ser e o dever ser. Ocorre ainda na teoria helegiana³⁰ como complemento de modo que o que é põe o que deve ser e vice versa, mantendo-se distintos em sua popularidade. Assim, não prevalece nem o aspecto subjetivo ou individual, nem o objetivo social na ideia da pessoa. Ambos exigem completamente³¹ a recíproca.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 diz que “[...] todo ser humano à hospitalidade universal (apontado por Kant no terceiro artigo definitivo do seu Projeto de Paz Perpétua) só começaria a viabilizar-se se “o direito a ter direitos” (para falar como Hannah Arendt) tivesse uma tutela internacional homologadora do ponto de vista da humanidade.³²

Na atualidade ainda continua a existir situações sociais, políticas e econômicas que contribuem para tornar os homens supérfluos e, portanto, sem lugar no mundo.

O direito subjetivo é uma figura jurídica a fim com a dos direitos do homem e da personalidade, todos representativos, no seu desenvolvimento teórico, do individualismo.

Segundo *Bobbio*, a Declaração Universal “contém em germe”³³ que começa pela universalidade abstrata dos direitos naturais, transfigura-se na particularidade concreta dos direitos positivos e termina na universalidade, não mais abstrata, mas concreta, dos direitos positivos universais.

Com personalidade o homem cria seus próprios grupos (família, escola, Igreja, clubes, sindicatos) ou (comerciais, profissionais, políticas), o indivíduo se emancipa, mas do Estado não pode "libertar" totalmente porque se trata de uma sociedade

³⁰ Cf. GARCIA RÚBIO, Alfonso. **Unidade na Pluralidade**: o ser humano à luz da fé e da reflexão cristãs. 3. ed. São Paulo: Paulus, 2001, p. 304

³¹ Suma, I, Q 29, a3.

³² Os fundamentos da tutela da pessoa devem ser calcados em argumentos seculares, dada a lógica do pluralismo social contemporâneo e da conseqüente aceitação da diversidade religiosa.

³³ “contém em germe” – Bobbio chama a atenção para o fato de que a Declaração Universal é apenas o início de um longo processo, cuja realização final ainda não somos capazes de ver.

politicamente organizada que se distingue de todas as outras sociedades, pois tem caráter de obrigatoriedade.

Como afirma Darcy Azambuja³⁴ (1985, p. 382): "Em qualquer momento da existência e em qualquer ponto da terra em que se encontre, o homem está sujeito à soberania do Estado, e se foge à soberania de um é para cair sob o poder de outro Estado."

Pessoa e personalidade têm seu fundamento constitutivo na autonomia, na dignidade e na alteridade. Ato contraditório às normas é, a princípio, atentado à pessoa humana.

Villela afirma que [...] "se o Direito ainda não pode se eximir da coerção, esta não é elemento jurídico imprescindível"³⁵ Assim, quanto mais democráticos e conhecedores de seus valores (direitos e deveres) for a sociedade, mais responsáveis serão seus agentes sociais e menos uso de força serão necessários.

Kohlberg afirma que a evolução de indivíduo e sociedade pode ser mensurada pelo grau de respeito à autonomia, alteridade e dignidade dos indivíduos. Sendo assim, o respeito à pessoa e à personalidade indicam o grau de desenvolvimento social. É na expressão do respeito à pessoa humana que se deve trabalhar o cumprimento normativo, não por medo/recompensa nem por mera convenção, mas por se reconhecer que esses valores devem ser universalizados³⁶.

Os direitos da personalidade têm características marcantes e são protegidos pela normatização constitucional, civilista e trabalhista conforme analisado, não se podendo submeter à renúncia, transação, alienação, penhora, prescrição ou expropriação.

Integridade física e direito ao nome inauguram o capítulo dos direitos da personalidade no Código Civil vigente, desenhando-se uma cadeia específica de proteção à livre disposição do corpo e suas formas, tanto quanto ao uso do nome, o

³⁴ AZAMBUJA, Darcy. **Teoria Geral do Estado**. 36ª ed. São Paulo: Globo, 1996.

³⁵ VILLELA, João Baptista. **Direito, Coerção & Responsabilidade**: Por uma Ordem Social não violenta. Belo Horizonte: UFMG, 1982, passim.

³⁶ KOHLBERG, Lawrence. **The Meaning and Measurement of Moral Development**. Worcester: Clark University Press, 1981, passim.

que inclui os apelidos. O novo diploma assegura limites às repercussões da fama e da imagem, visando a proteger a integridade do ser humano em sua integralidade, o que abrange, por certo, os atributos de sua atuação social, profissional, pessoal.

Perseguindo os parâmetros constitucionais, o Código Civil insere normas específicas de proteção à privacidade do homem, em quem há um núcleo protegido contra a exposição. Nas relações de trabalho, constante é o confronto entre a livre disposição e organização do empreendimento pelo empregador (*jus variandi*) e o direito de oposição do empregado (*jus resistentiae*), mostrando-se valioso o regramento civil, para evitar a indevida transposição patronal. Acessos à Internet, sigilo do correio eletrônico, finalidade de uso da tecnologia são temas afetos à garantia de proteção à privacidade.

4.3 VEDAÇÕES LEGAIS APLICÁVEIS NO ASSÉDIO

Embora não se tenha ainda, entre nós, norma legal específica sobre o assédio moral no campo laboral, esta omissão não impede que outras normas contidas na CLT e em outros diplomas legais, civis, constitucionais, e inclusive de caráter internacional, incorporados ao ordenamento jurídico nacional, que mediante uma interpretação sistemática se possa extrair uma série de normas que podem ser aplicadas tanto na prevenção como na solução dos conflitos decorrentes do assédio moral no âmbito das relações trabalhistas como, aliás, atestam os inúmeros arestos e decisões proferidas pela Justiça do Trabalho a respeito dessa tormentosa e insidiosa forma de violência no local de trabalho.

No âmbito da CLT, por exemplo, vamos encontrar a norma constante do art. 483 disciplinando a chamada “*dispensa indireta*”, que nada mais é se não o rompimento do contrato de trabalho por decisão do empregado, motivada por falta grave cometida pelo empregador. A despedida indireta é uma causa de cessação do contrato laboral em face de atos faltosos praticados pelo empregador. Por isso, a rigor, a hipótese é de resolução contratual, embora na prática seja nominada de “rescisão indireta”.

Deveras, nos termos da aludida norma consolidada o empregado pode considerar o contrato “rescindido” e requerer a indenização devida, inclusive, aquela decorrente de eventuais danos materiais e morais que o ato empresarial possa ter lhe causado, aplicando-se os arts. 483 da CLT, 186, 187 e 927 do Código Civil. Assim, o art. 483 da CLT faculta ao empregado provar em juízo os motivos alegados na demanda trabalhista em que postula a decretação da “rescisão” contratual por falta grave cometida pelo empregador com o pagamento da indenização devida.

Na alínea “a” do referido artigo 483, primeiro item o termo "forças" haverá de ser entendido de forma ampla, pois engloba as acepções de força muscular, aptidão para a tarefa, capacidade profissional.

Mas, numa análise geral do art. 483, constata-se que as práticas acima caracterizam instrumentos utilizáveis para violentar a integridade física e psíquica ou ainda, a dignidade do trabalhador, configurando o assédio moral.

5 CONCLUSÃO

O Assédio Moral nas Relações de Emprego, e o conseqüente dano moral provocado, devem ser analisados e indenizados pela Justiça do Trabalho. O *quantum* indenizatório é variável para cada caso, dependendo da situação concreta, e se possível, levando-se em consideração condições salariais, dentre outros fatores.

No assédio moral, é nítida a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e traz como consequência prejuízos à saúde do trabalhador, mas também à empresa e seus empreendedores. E, tem como característica qualquer sofrimento ou desconforto moral relevantes, que atinja a pessoa natural ou jurídica, por conta da conduta de um agente.

Portanto, o assédio moral é indenizável e, apesar do dinheiro não apagar ou pagar a dor, o sofrimento e as humilhações, a condenação servirá, pelo menos, como aplicação de penalidades com o intuito de diminuir a incidência dessa prática.

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho é tão antiga quanto o trabalho, porém ainda falta fundamentação clara na legislação brasileira, sendo necessária, além de uma normatização segura, também uma política de conscientização dos patrões e empregados sobre o tema e suas diversas consequências.

Com esse mesmo entendimento, o Ministro Marco Aurélio M. F. Mello, Ex-Presidente do Supremo Tribunal Federal, afirma “Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico.”

Demais disso, com o advento da Constituição Federal de 1988 reconhecendo o dano moral, e, implicitamente, o assédio moral, complementa-se o ordenamento trabalhista constante da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), que apresenta em seu art. 483 as causas de rescisão indireta e o cabimento de indenizações na configuração do dano moral por claro ferimento ao princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecido no art. 1º da Carta Maior.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. 2006, p. 117.

AZAMBUJA, Darcy. **Teoria Geral do Estado**. 36ª ed. São Paulo: Globo, 1996.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Código civil anotado**. Vol. 4, Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1916. p. 245.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTR 2007, p.20.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 30.

CAMINO Carmen, 2004, **Direito Individual do trabalho**. 4. ed. Editora Síntese, 2004, p.28.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr. 1971, p. 17.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 10.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2. ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

KOHLBERG, Lawrence. **The Meaning and Measurement of Moral Development**. Worcester: Clark University Press, 1981.

LARROUSE. **Grande Enciclopédia Larousse Cultura**. Vol. 7. Nova Cultural, 2004, p.1598.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Assédio Moral**. 2007, p. 531.

MALLET, Estêvão. Discriminação e processo do trabalho. **Revista do TST**, V. 65, n.1, p. 148-159, out/dez 1999, p. 154.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. Natureza jurídica do contrato de trabalho. Contratualismo e anticontratualismo. Teoria institucionalista em sua atualidade. Relação de trabalho e relação de emprego. In: **Gênesis Revista de Direito do Trabalho**, 121 v., Curitiba, 2003, p. 115.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho Del Trabajo**. 6. Ed. Madrid: Tecnos, 1960, p.4.

PINTO, Antônio L. de T.; WINDT, Márcia, C. V. dos S.; CESPEDES, Livia (orgs). In **Vade Mecum**. São Paulo: Saraiva, 2006.

REIS, Clayton. **Dano Moral**. 4. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 12.

RODRIGUES, Américo Plá. Sobre o contrato de trabalho como instrumento de limite aos poderes empregatício, cf. Maria Dolores Santos Fernández. **El contrato de trabajo como limite al poder del empresário**. Albacate: Bomarzo, 2005, p. 183-262.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. 19.ed: São Paulo: Saraiva, 2002. v.04.

ROMITA, Arion Sayão. **O poder disciplinar do empregador**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983, p. 46.

ROMITA, Arion Sayão. Sobre o contrato de trabalho como instrumento de limite aos poderes empregatícios. cf. Maria Dolores Santos Fernandes. **EL contrato de trabajo como limite ao poder del empresário**. Albacate: Bomarzo, 2005, p. 183-262.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 7, n. 61, jan. 2003. Disponível <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Método, 2005.

VALENTIM, Veit,. História Universal. Tomo I, 6. ed., São Paulo: Livraria Martins Editora, 1964, p. 81.

VILLELA, João Baptista. **Direito, Coerção & Responsabilidade**: Por uma Ordem Social não violenta. Belo Horizonte: UFMG, 1982.