

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI

VICE-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA – PROPPEC

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS – CEJURPS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA – PPCJ

CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM CIÊNCIA JURÍDICA – CMCJ

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

IRAN CHAVES GARCIA JUNIOR

Itajaí, novembro de 2014

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
VICE-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E CULTURA – PROPPEC
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS – CEJURPS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA – PPCJ
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM CIÊNCIA JURÍDICA – CMCJ
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

IRAN CHAVES GARCIA JUNIOR

Dissertação submetida ao Curso de Mestrado
Acadêmico em Ciência Jurídica da Universidade do
Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito parcial à
obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica.

Orientador: Professor Dr. Marcos Leite Garcia

Co-orientador: Professor Dr. Clovis Demarchi

Itajaí, novembro de 2014

**“Coisas têm preço, enquanto as pessoas têm
dignidade”.**

(Kant).

DEDICATÓRIA

À minha amada esposa, Maria Thereza de Albuquerque Melo, que sempre presente, foi inspiração e alicerce para a realização desta etapa.

À minha querida mãe, Almiere Penafort Garcia, pelo ensinamento de que a bondade deve estar sempre presente.

Ao meu querido pai, Iran Chaves Garcia, e irmã Seila Maria Penafort Garcia, pela presença sempre forte e amiga, e apoio incondicional.

Ao meu querido amigo irmão Mario Penafort Garcia pelo carinho de sempre.

A minha querida sogra e cunhadas por fazerem parte de minha vida.

Ao meu querido amigo irmão Marcelo Brasil de Abreu que, independente da distância, sua torcida é elemento presente em minha caminhada.

AGRADECIMENTOS

Aos amigos e grandes mestres que, sem seus ensinamentos e compreensão, esse trabalho não teria se materializado.

Aos professores, Dr. Paulo Márcio Cruz, Dr. Marcos Leite Garcia, Dr. Clovis Demarchi que, com paciência e compreensão, são parte integrante dessa conquista.

Ao amigo e Professor Wellington Lins de Albuquerque Junior e Professoras Maria do Carmo Seffair Lins de Albuquerque e Lourdes Dantas pelo apoio decisivo.

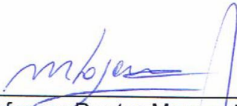
TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Mestrado em Ciência Jurídica, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

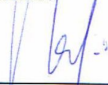
Itajaí, novembro de 2014.

Iran Chaves Garcia Junior
Mestrando

Esta Dissertação foi julgada APTA para a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica e aprovada, em sua forma final, pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciência Jurídica – PPCJ/UNIVALI.



Professor Doutor Marcos Leite Garcia
Orientador

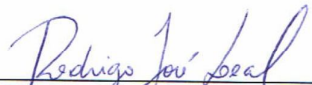


Professor Doutor Paulo Márcio Cruz
Coordenador/PPCJ

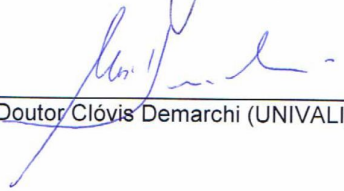
Apresentada perante a Banca Examinadora composta pelos Professores



Doutor Marcos Leite Garcia (UNIVALI) – Presidente



Doutor Rodrigo José Leal (FURB) – Membro



Doutor Clóvis Demarchi (UNIVALI) – Membro

Itajaí(SC), novembro de 2014.

SUMÁRIO

RESUMO	X
RESUMEN	XI
INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO 1.....	15
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	15
1.1 SENTIDO HISTÓRICO-FILOSÓFICO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	18
1.2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO	21
1.3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EXPRESSO NO CONTEXTO INSTITUCIONAL	26
1.4 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS E A REALIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	31
1.5 TUTELA ESTATAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	37
1.6 PROIBIÇÃO DO RETROCESSO PARA GARANTIA DA SEGURANÇA JURÍDICA	43
CAPÍTULO 2.....	48
RELAÇÃO DE TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL.....	48
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO	48
2.2 DEFININDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	51
2.3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: EVOLUÇÃO.	55
2.4 DIREÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	59
2.5 ESPÉCIES DE HOSTILIDADES QUE PERMEIAM O ASSÉDIO MORAL. ...	63
2.6 O ASSÉDIO MORAL: CONSEQUÊNCIAS:	67
2.6.1 Para as instituições.....	67
2.6.2 Para o indivíduo.....	71
2.6.3 Para a sociedade	76

CAPÍTULO 3.....	77
ACESSO À JUSTIÇA COMO GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE AO ASSÉDIO MORAL.....	77
3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	77
3.2 PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA.....	80
3.3 DA LEGISLAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL	84
3.3.1 Conceito legal do assédio moral.....	87
3.3.2 Projetos de Leis que visam criminalizar o assédio moral	88
3.3.3 Leis Estaduais aprovadas e sancionadas.....	95
3.3.3.1 Estado do Rio de Janeiro	95
3.3.3.2 Estado de São Paulo.....	97
3.3.3.3 Estado do Mato Grosso	99
3.3.3.4 Estado do Rio Grande do Sul.....	99
3.3.4 Leis Municipais aprovadas e sancionadas	100
3.3.5 O Poder Judiciário e o Assédio Moral: Decisões e Jurisprudência.....	109
3.3.5.1 Região Norte:	110
3.3.5.2 Região Nordeste:	112
3.3.5.3 Região Centro Oeste:.....	116
3.3.5.4 Região Sudeste	120
3.3.5.5 Região Sul	123
CONSIDERAÇÕES FINAIS	129
REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS	134

RESUMO

Este trabalho tem como objeto a discussão sobre a dignidade da pessoa humana e o assédio moral. O objetivo científico é o de demonstrar a existência concreta de impacto ao princípio da dignidade da pessoa humana, quando da ocorrência do assédio moral no trabalho. É um tema recentemente discutido no universo do trabalho, apesar dos maus-tratos e humilhações sempre terem sido praticados nas relações trabalhistas, com o mesmo escopo atual, qual seja ferramenta para consecução de fins geralmente depreciativos da condição humana e se intensificado pela ação da globalização no mundo contemporâneo. O trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro trata do Princípio da dignidade da pessoa humana. O segundo capítulo trata das Relações de trabalho e do assédio moral. No terceiro capítulo se discute o acesso a justiça como forma de garantir a dignidade da pessoa humana frente ao assédio moral. Destaca-se que o assédio moral é uma realidade que está presente em muitas relações de trabalho e que há a necessidade de uma legislação em nível nacional que venha a coibir e punir os casos. A Dissertação está expressa na base lógica Indutiva.

Palavras chave: Dignidade humana; Assédio Moral; Relação de trabalho.

RESUMEN

Este documento se centra la discusión sobre la dignidad de la persona humana y la intimidación. El objetivo científico es demostrar la existencia de un impacto concreto en el principio de la dignidad humana, ante la ocurrencia de acoso laboral. Es un tema poco discutido en el mundo del trabajo, a pesar de los malos tratos y humillaciones siempre se han practicado en las relaciones laborales, con el mismo alcance actual, que es una herramienta para el logro de los propósitos generalmente despectivos de la condición humana y la intensificación de la acción de la globalización en el mundo contemporáneo. El trabajo se divide en tres capítulos. El primero es el principio de la dignidad humana. El segundo capítulo se ocupa de las relaciones laborales y la intimidación. El tercer capítulo se analiza el acceso a la justicia con el fin de garantizar la dignidad de la persona humana contra el acoso escolar. Es de destacar que el acoso escolar es una realidad que está presente en muchas de las relaciones de trabajo y que hay una necesidad de una legislación a nivel nacional que disuadir y castigar los casos. La disertación se expresa en la base de la lógica inductiva.

Palabras clave: La dignidad humana; El acoso moral; Relación de trabajo.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto a discussão sobre a dignidade da pessoa humana e o assédio moral.

O objetivo institucional da presente Dissertação é a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica pelo Curso de Mestrado em Ciência Jurídica da Univali – Universidade do Vale do Itajaí.

O objetivo científico é o de demonstrar a existência concreta de impacto ao princípio da dignidade da pessoa humana, quando da ocorrência do assédio moral no trabalho. Tem como objetivos específicos: elaborar um referencial sobre a dignidade da pessoa humana; identificar como, o que é e como se desenvolve o assédio moral; demonstrar como o Assédio Moral no Trabalho atenta contra esse princípio da dignidade da pessoa humana e verificar qual tratamento jurídico é dado a esse fenômeno.

O assédio moral é um fenômeno que se verifica dentro das relações de trabalho, mas deve ser identificado, combatido e punido sempre que seja observado.

É um tema recentemente discutido no universo do trabalho, apesar dos maus-tratos e humilhações sempre terem sido praticados nas relações trabalhistas, com o mesmo escopo atual, qual seja ferramenta para consecução de fins geralmente depreciativos da condição humana e se intensificado pela ação da globalização no mundo contemporâneo.

Esse assunto traz a tona toda humilhação e constrangimento sofrido por muitos trabalhadores em seus ambientes laborais. Denota ainda, o quão frio e desumano algumas pessoas estão se tornando, na intenção de alcançar “sucesso” dentro de suas empresas, órgãos ou instituições.

O trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro trata do Princípio da dignidade da pessoa humana. A importância de se constitucionalizar o princípio da dignidade humana está em protegê-la como fundamento do Estado,

relevando a sua irradiação por todo o texto constitucional, a dar unidade e sentido à Constituição Federal de 1988. O princípio da dignidade humana impõe limitações ao Estado, mas não são tantas que justifiquem a sua lassidão em propor uma política para tornar atingíveis os direitos fundamentais, ficando ao alcance do ser humano, apenas, a hora e o tempo necessários para isso, já que cada um tem um esforço diferenciado na condução de sua vida.

O segundo capítulo trata das Relações de trabalho e do assédio moral. Verifica-se o conceito pós-emenda constitucional 45, verificando, conceitos e características. Com relação ao assédio moral verifica-se conceituação, as formas de manifestações, e suas características, e as formas de prevenção.

No terceiro capítulo se discute o acesso a justiça como forma de garantir a dignidade da pessoa humana frente ao assédio moral. Neste capítulo se discute o princípio do acesso a justiça e discutem-se as várias legislações em nível estadual, federal e municipal. Para finalizar verifica-se a ação dos tribunais frente ao assédio moral.

O presente Relatório de Pesquisa se encerra com as Considerações Finais, nas quais serão apresentados pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos e apresentando reflexões com vistas ao tema.

Para desenvolver a pesquisa foram levantadas as seguintes hipóteses;

- Que o assédio moral seria uma realidade que está presente em muitas relações de trabalho, e que haveria a necessidade de uma legislação em nível nacional que viesse a coibir e punir os casos.

- Que não existiria legislação em nível nacional que previna e puna as manifestações de assédio moral nas relações de trabalho. As legislações existentes, em sua grande maioria, somente tratariam de funcionários públicos quanto à punição pela prática do assédio moral.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se que, na Fase de Investigação¹ foi utilizado o Método Indutivo², na Fase de Tratamento de Dados o Método Cartesiano³, e, o Relatório dos Resultados expresso na presente Dissertação é composto na base lógica Indutiva.

Nas diversas fases da Pesquisa, foram acionadas as Técnicas do Referente⁴, da Categoria⁵, do Conceito Operacional⁶ e da Pesquisa Bibliográfica⁷.

¹ “[...] momento no qual o Pesquisador busca e recolhe os dados, sob a moldura do Referente estabelecido [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. 11 ed. Florianópolis: Conceito Editorial; Millennium Editora, 2008. p. 83.

² “[...] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 86.

³ Sobre as quatro regras do Método Cartesiano (evidência, dividir, ordenar e avaliar) veja LEITE, Eduardo de oliveira. **A monografia jurídica**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 22-26.

⁴ “[...] explicitação prévia do(s) motivo(s), do(s) objetivo(s) e do produto desejado, delimitando o alcance temático e de abordagem para a atividade intelectual, especialmente para uma pesquisa.” PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 54.

⁵ “[...] palavra ou expressão estratégica à elaboração e/ou à expressão de uma idéia.” PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 25.

⁶ “[...] uma definição para uma palavra ou expressão, com o desejo de que tal definição seja aceita para os efeitos das idéias que expomos [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 37.

⁷ “Técnica de investigação em livros, repertórios jurisprudenciais e coletâneas legais. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 209.

CAPÍTULO 1

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Ao iniciar este capítulo retoma-se a observação elaborada por Rodney Paz⁸, que aconselha cautela ao abordar o princípio a dignidade da pessoa humana, uma vez que tal princípio tem atraído cada vez mais adeptos. Dessa forma, há a prescrição para que se trate esse princípio com racionalidade, visto que sua aplicação indiscriminada pode representar uma ameaça à democracia. O autor inclusive cita Jon Elster⁹ que faz analogia entre a ação do protagonista de Ulisses e as Sereias, em a Odisseia de Homero, e a irracionalidade humana.

O autor refere-se ao episódio em que Ulisses resiste ao canto das sereias. Alertado pela deusa Circe, que o preveniu dos perigos que enfrentaria para retornar à Ítaca, especialmente na Ilha das Sereias. Circe advertiu que as sereias tentariam seduzi-lo, atraindo-o para a morte, com uma voz maviosa e irresistível. Para evitar que sucumbisse ao encantamento do canto das sereias, Ulisses tapa os ouvidos de seus tripulantes com cera, obrigando-os a remar com toda força, enquanto este permanece atado ao mastro do navio. Ao ouvir a música encantadora que diz “venha para perto”, Ulisses ordena que seus comandados o desatem, porém estes não cumprem a ordem, pois seus ouvidos estão tampados e nada ouvem.

Jon Elster¹⁰ esclarece em sua correlação com a irracionalidade, que:

Ulisses no era por completo racional, pues un ser racional no habría tenido que apelar a este recurso; tampoco era, sencillamente, el pasivo e irracional vehículo de sus cambiantes caprichos y deseos, pues era capaz de alcanzar por medios indirectos el mismo fin que una persona racional habría podido alcanzar de manera directa. Su

⁸ PAZ, Rodney Jaime. O princípio da dignidade da pessoa humana: o caráter complexo da sua concretização em face da tensão entre democracia e constitucionalismo. Dissertação de Mestrado. Curitiba, 2009, p 15.

⁹ ELSTER, Jon. Racionalidade e normas sociais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 5, n. 12, p. 55-69, fev. 1990.

¹⁰ ELSTER, Jon. **Ulises y las sirenas**. México: Fondo de Cultura Económica, 1989. p. 66-67.

situación ser débil, y saberlo señala la necesidad de una teoría de la *racionalidad imperfecta* que casi ha sido olvidada por filósofos y científicos sociales. [...] La tesis general que estamos defendiendo es que atarse a sí mismo es un modo privilegiado de resolver el problema de la flaqueza de voluntad; la principal técnica para lograr la racionalidad por medios indirectos.

Rodnei Paz enfatiza ainda que o discurso jurídico voltado para o princípio da dignidade humana tem sido um canto das sereias que atrai e encanta o discurso jurídico, algumas vezes, em detrimento da razão crítica. Este esclarecimento é importante, considerando ser objetivo deste trabalho, para que se mantenha um olhar crítico da temática dignidade da pessoa humana e assédio moral no trabalho.

Definir um conceito de dignidade da pessoa humana ou ainda quando este princípio deve ser empregado não parece ser tarefa fácil. Pode-se dizer que este é um princípio bíblico, ultrapassando o campo jurídico. Aparece na definição cristã, ao se crer que o homem foi criado à imagem e semelhança de Deus, destacando sua dignidade e grandeza.

Ingo Sarlet¹¹ enfatiza que esta dificuldade “decorre certamente ao menos também da circunstância de que se cuida de um conceito de contornos vagos e imprecisos, caracterizado por sua ambiguidade e porosidade”. Dignidade é um conceito que não trata apenas de aspectos da existência humana, mas refere-se a direito de toda e qualquer pessoa humana. Portanto, esta concepção retrata que o princípio da dignidade é valor intrínseco a cada pessoa humana, sendo uma qualidade integrante do ser humano, cabe ser reconhecido, protegido e respeitado.

Baseado nesta visão considera-se que todos são detentores de dignidade, independentemente de status, posição social, raça, crenças, sexo, capacidade ou quaisquer outros atributos pessoais ou sociais. Sarlet¹² remete a compreensão de que todos, em princípio, mesmo o maior dos criminosos “são iguais em dignidade, no sentido de serem reconhecidos como pessoas – ainda que não se portem de forma igualmente digna nas suas relações com seus semelhantes, inclusive consigo mesmos”.

¹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p.16.

¹² SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p.18.

Por tratar-se de qualidade intrínseca da pessoa humana, esta condição, por si só, considera que a pessoa humana é portadora de dignidade. Assim, infere-se que dignidade é anterior a formação do Estado, existe *a priori* ao próprio direito. Dada a sua importância é reconhecida como fundamento da ordem jurídica e, mesmo que um determinado sistema normativo não a reconheça como tal, seu reconhecimento se impõe, já que em todo sistema constitucional está presente a determinação de que sejam reconhecidos e garantidos os direitos fundamentais.

Esta concepção da dignidade como qualidade intrínseca à pessoa humana apoia-se nos ensinamentos de Kant¹³:

O que tem um preço pode ser substituído por alguma coisa equivalente; o que é superior a todo preço e, portanto, não permite nenhuma equivalência, tem uma dignidade. Substancialmente, a dignidade de um ser racional consiste no fato de que ela não obedece a nenhuma lei que não seja instituída por ele mesmo. A moralidade, como condição dessa autonomia legislativa, é, portanto, a condição da dignidade do homem e moralidade e humanidade são as únicas coisas que não têm preço.

Por esta razão, torna-se inadmissível aceitar que as pessoas sejam tratadas como objetos e não como sujeitos, considerando que seus direitos ultrapassam uma individualidade qualquer, tornando um imperativo social.

Assim, a expressão dignidade carrega consigo um alcance mais amplo, cujo seu fundamento é o próprio respeito aos direitos humanos. Em outras palavras, para que a dignidade do homem seja respeitada, a condição *a priori* é o reconhecimento de sua condição como ser humano que deve ser respeitado e considerado por parte do Estado e dos membros de sua espécie. Apoiando esta concepção, Carlos Bittar¹⁴ enfatiza que

só há dignidade, portanto, quando a própria condição humana é entendida, compreendida e respeitada, em suas diversas dimensões, o que impõe, necessariamente, a expansão da consciência ética como prática diuturna de respeito à pessoa humana.

¹³ KANT, Immanuel. **A Metafísica dos Costumes**. 2 ed. São Paulo: Edipro 2008. p. 58/66.

¹⁴ BITTAR, Carlos Eduardo Bianca. **O Direito na Pós-Modernidade**. Rio de Janeiro: Universitária, 2005, p. 302.

Destarte, para que o Estado respeite a dignidade é necessário que assegure de forma concreta os direitos individuais ao lado dos sociais, ambos vistos como reciprocamente complementares, previstos no artigo 6º da Constituição Federal, que assegura saúde, educação, trabalho, assistência social, proteção à família, maternidade e infância e demais direitos fundamentais, condições mínimas para se ter uma vida saudável e digna.

1.1 SENTIDO HISTÓRICO-FILOSÓFICO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A ideia de dignidade da pessoa humana é antiga. Remete a tempos bíblicos, permeando o desenvolvimento da doutrina cristã. No período medieval, o cristianismo em ascensão, enfatiza que o homem foi criado à imagem e semelhança de Deus, no qual “o ser humano é dotado de um valor próprio que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento”, como assinala Ingo Sarlet¹⁵.

Esta concepção destaca a noção de igualdade, independente de sua origem, posse, cor ou raça. Em que pese à contradição presente na doutrina cristã, visto que considerava natural a escravidão e a superioridade da figura masculina em relação mulher, a verdadeira igualdade, inata ao ser humano, sempre esteve presente no desenvolvimento do cristianismo.

Andre Soares¹⁶ realça a decisiva influência do pensamento cristão no que se refere à dignidade da pessoa humana. Corroborando com esta afirmação, destaca-se a relevância que o pensamento de Santo Tomás de Aquino teve na história, pois teria sido dele a primeira referência à dignidade humana, enfatizando expressamente o termo *dignitas humana*. Na *Summa Theologica*, ao abordar o tema da justiça, Tomás de Aquino afirma que ela pode ser vista como uma virtude geral, uma vez que, tendo por objeto o bem comum, ordena a este os atos das outras virtudes.

¹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 29.

¹⁶ SOARES, André Marcelo M. **Um breve apontamento sobre o conceito de dignidade da pessoa humana**. Site presbíteros. Capturado em 29 out.2013. Disponível no site: <http://www.presbiteros.com.br/site/um-breve-apontamento-sobre-o-conceito-de-dignidade-da-pessoa-humana/>

A justiça, portanto, seria o balizador da conduta de qualquer pessoa e referência para os governantes, no qual o soberano deveria atuar para garantir o bem comum e a dignidade de todos os homens.

Ao tratar deste tema, a história também remete ao período antropológico da filosofia grega, que destacou o homem ético e político como o centro da discussão filosófica. Apesar de não ter abordado especificamente o tema da dignidade da pessoa humana, os gregos destacaram a figura de um homem com valor universal e normativo. A reflexão grega acerca do homem representou uma ruptura com o pensamento mítico. A mitologia construiu a imagem do homem como subordinado a forças míticas dos deuses, responsáveis por dirigir suas relações com os outros homens e com a natureza, enquanto o e o pensamento grego, centrado na razão, mostra um homem que aspira ao conhecimento, à justiça. Nesta nova concepção do homem, a compreensão de dignidade é desenvolvida, como completa Ingo Sarlet¹⁷.

Sob a perspectiva de pensadores como Immanuel Kant, a concepção de dignidade da pessoa humana fundamenta-se de forma sólida e prevalece no pensamento filosófico atual. Para este teórico, todo homem, como fim em si mesmo, tem um valor intrínseco, ou seja, a dignidade. Nos ensinamentos de Kant¹⁸ o homem deve agir de uma maneira “que trates a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre também como um fim e nunca unicamente como um meio”, permitindo inferir que os atos do ser humano devem levar em conta a si mesmo e o outro; nunca como coisa, cujo valor é relativo, mas sempre como pessoa, em respeito à dignidade humana.

No mesmo contexto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, pós-guerra, contemplou “a dignidade humana como um valor a iluminar o universo de direitos”, como apresenta Flávia Piovesan¹⁹, sendo resposta

¹⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 56.

¹⁸ KANT, Immanuel. **A Metafísica dos Costumes**. 2 ed. São Paulo: Editora Edipro 2008. p. 58/66.

¹⁹ PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, o Princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira. **Revista dos Tribunais** (São Paulo), São Paulo, p. 41-53, 2005.

diante das atrocidades de um Estado nazista que se utilizou de genocídio como um projeto político e industrial²⁰.

Ainda, conforme Flávia Piovesan²¹, “a primazia da pessoa, fundada na dignidade humana, é uma resposta à aguda crise sofrida pelo positivismo jurídico”, uma vez que muitas atrocidades foram cometidas de acordo com a legalidade e este “ordenamento jurídico indiferente a valores éticos, captados pela ótica meramente formal” não atende os ensejos de acolhimento e proteção do ser humano.

Tanto no preâmbulo quanto no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU²², encontra-se:

[...] o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; [e] todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

A coisa, sinônimo de bem material, é precificável e substituível. A pessoa humana coloca-se acima de todo preço, não tem equivalente e por isso, torna-se insubstituível. Daí conclui-se, por força do pensamento kantiano, a pessoa humana é única e tem dignidade. Esta concepção consagra o princípio contemporâneo da dignidade da pessoa humana, partindo do pressuposto de que o homem, em virtude tão somente de sua condição humana e independentemente de qualquer outra circunstância, possui direitos que devem ser reconhecidos e respeitados por seus pares e pelo Estado.

A dignidade está presente no mundo, na humanidade e, por isso, a expressão dignidade da pessoa humana não é redundante, porque existe, também, a pessoa jurídica, uma criação da lei, mas que, mesmo tendo a sua dignidade protegida constitucionalmente, não tem, obviamente, qualquer traço de pessoa humana.

²⁰ ZHANG, Q. The idea of human dignity in classical Chinese philosophy: a reconstruction of Confucianism. **Journal of Chinese Philosophy**, v. 27, n. 3, 2000.

²¹ PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, o Princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira. **Revista dos Tribunais** (São Paulo), São Paulo, p. 41-53, 2005.

²² O.N.U. Declaração dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em 10 out.2011.

A dignidade é um atributo individual da pessoa humana. Um “ser ideal ou abstrato”²³ não tem dignidade passível de proteção, pois não se confundem as lições de dignidade da pessoa humana e dignidade humana. A expressão dignidade humana está ligada à humanidade, no seu gênero, e não à pessoa humana, na sua individualidade, e a Constituição brasileira de 1988 fez a distinção, pois instituiu a dignidade da pessoa humana e não a dignidade humana, entre os seus princípios fundamentais. A humanidade significa a natureza humana, e essa é a razão de se dizer dignidade da pessoa humana, e não dignidade humana, pois, nesse caso, a referência é ao gênero humano e não à pessoa física integrante dessa humanidade.

A dignidade é, de fato, da pessoa humana, da qual não pode ser retirada, salvo quando lhe faltar a vida, sem prejuízo da sua proteção relativa aos direitos pós-morte. Claro que uma “dimensão comunitária (ou social)” é admissível, já que “todos são iguais em dignidade e como tais convivem em determinada comunidade ou grupo”²⁴.

1.2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO

A dignidade da pessoa humana consolida-se como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Na visão de Siqueira Jr. e Oliveira²⁵, a dignidade da pessoa humana reveste no fundamento constitucional da República Federativa do Brasil e deve ser o princípio norteador de todas as nações do planeta.

Em termo literal, na visão dos autores, a dignidade da pessoa humana é intrínseca a qualquer ser humano, pois, “a vida e o nascimento de uma pessoa são as razões para sua dignidade”²⁶. A pessoa, desde seu nascimento, carrega consigo sua dignidade, concepção corroborada por Rizzato Nunes²⁷, ao

²³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 120.

²⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 120.

²⁵ SIQUEIRA JR, Paulo Hamilton; OLIVEIRA, Miguel Augusto Machado de. **Direitos Humanos e Cidadania**. São. Paulo: RT, 2007. p. 166.

²⁶ SIQUEIRA JR, Paulo Hamilton; OLIVEIRA, Miguel Augusto Machado de. **Direitos Humanos e Cidadania**. p. 166.

²⁷ NUNES, Rizzato. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p 49.

afirmar que a dignidade é “inata” à pessoa. Baseada nesta inferência, um criminoso possui dignidade humana, embora seu comportamento seja condenado pelo ordenamento jurídico.

No debate sobre dignidade da pessoa humana, alguns estudiosos adotam uma postura de não considerá-la como uma característica inata, sustentando que esta deve ser construída *a priori*, no pleno existir humano. Na liberdade irrestrita e plena de sua existência, a pessoa humana conquista sua dignidade, tornando-se inadmissível qualquer tipo de discriminação, visto que “todos são iguais perante a lei” (CF/1988, artigo 5º).

Admite-se que a dignidade está incorporada ao ser humano, despontando a razão como um código de ética universal, permitindo ao homem organizar sua vida dentro dos preceitos éticos, orientado por um senso de respeito às leis. No entanto, reconhecer a dignidade apenas pela construção do homem, em sua existência, não é a melhor aceção para o princípio.

A vida digna é o que se espera durante a existência, como qualidade intrínseca da dignidade que não pode ser retirada do homem. Como exposto, fica claro que a dignidade da pessoa humana é anterior ao próprio nascimento, configurando-se como essencial ao ser humano desde sua concepção, no útero materno.

Destaca-se, no entanto, que o ser humano é um ser social e por sua sociabilidade não consegue viver isolado dos seus semelhantes. A sua vivência no meio social, suas ações e seu comportamento compõem a sua dignidade e devem ser respeitados, porém um aspecto importante precisa ser observado: quando houver violação da dignidade de outrem, é evidente que a tutela estará com a pessoa vitimada pela ofensa.

Assim, ter-se-á, então, de incorporar no conceito de dignidade humana uma qualidade social como limite à possibilidade de garantia. Ou seja, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra”, como complementa Rizzato Nunes²⁸. A Constituição Federal não permite que se respeite a dignidade de uma

²⁸ NUNES, Rizzato. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana*. p. 49.

pessoa humana sem, de igual modo, exigir o respeito à de outra pessoa, pois o dever fundamental de um cidadão está na observância aos princípios do Direito Romano: *honeste vivere* (viver honestamente), *alterum non laedere* (não prejudicar ninguém) e *suum cuique tribuere* (dar a cada um, o que lhe é devido).

Encontram-se referências à dignidade na Constituição de 1934, artigo 115, que dispõe a necessidade de observar a organização da vida econômica de forma justa, atendendo a necessidades dos brasileiros, possibilitando uma vida digna para todos. Não há referência ao princípio da dignidade da pessoa humana na Constituição de 1937, muito provavelmente por seu caráter autoritário. A Constituição de 1964 retoma a noção de dignidade da Constituição de 1934, acrescentando que para garantir uma existência digna é imprescindível garantir oportunidades de trabalhos para todos.

No entanto, é na Constituição de 1967 que aparece explicitamente, pela primeira vez, a expressão dignidade humana. O inciso II do artigo 157, destaca como princípio da ordem econômica, a necessidade de efetivar a justiça social como elemento que deveria fundamentar diversos outros princípios, dentre os quais a valorização do trabalho, como condição da dignidade humana. A menção à dignidade humana ratificada pela Emenda Constitucional 1/69 não afastou o autoritarismo presente na Constituição de 1967.

O Ato Institucional nº. 5 (AI-5), de 13 de dezembro de 1968, legitimou o autoritarismo imposto pelo Golpe Militar de 31 de março de 1964, trazendo, em seu preâmbulo, a informação de que o regime instituído visava dar ao país um regime que “atendendo às exigências de um sistema jurídico e político, assegurasse autêntica ordem democrática, baseada na liberdade, no respeito à dignidade da pessoa humana”. Os líderes do regime militar enxergavam o governo como democrático, pautado na liberdade, no respeito e na dignidade da pessoa humana, confirmando que a legislação formal permite a escritura do que se quiser. Neste caso, a lei na sua forma legal; ilegal e desumana na sua prática foi utilizada ideologicamente para constranger o Estado Democrático de Direito.

O que foi proposto textualmente no AI-5 não foi implementado na prática, a justiça, o desenvolvimento econômico, os direitos nele proclamados e a

dignidade de todos os brasileiros não se realizaram em razão do contexto autoritário que limitava os direitos civis e políticos da sociedade a fim de calar as possíveis vozes de oposição ao regime. Norberto Bobbio²⁹ destaca que “é preciso empenhar-se na criação dessas condições, é preciso que se esteja convencido de que a realização dos direitos do homem é uma meta desejável; mas não basta essa convicção para que aquelas condições se efetivem”.

Apesar de vários textos constitucionais terem incorporado a noção de dignidade como condição intrínseca da pessoa humana, é na Constituição pátria de 1988 que a dignidade é inserida como um princípio de hierarquia superior, a qual todos os outros direitos estão subordinados. Desta forma, foi a Constituição contemporânea que tratou o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito.

O texto constitucional de 1988 expressou clara preocupação com a garantia efetiva do princípio da dignidade da pessoa humana, visto que o legislador cuidou de expressar claramente a necessidade de assegurar um Estado Democrático de Direito e não apenas um Estado de Direito, se colocando claramente contra a repressão política e ao desrespeito aos direitos fundamentais impostos pelo regime militar que se encerrava. Norberto Bobbio³⁰ pontua que “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político”.

O Ato Institucional nº 5 deixou o claro entendimento de que não há garantia de direitos apenas partindo da intenção do legislador, é preciso a prática, a efetivação, para que não se transformem em letras mortas de leis. No entanto, o primeiro passo é expressar é definir textualmente o que se pretende sem deixar dúvidas ao leitor. Jaime Altavila³¹ enfatiza que “a consciência jurídica do mundo assemelha-se a uma árvore ciclópica e milenária, de cujos galhos nodosos rebentam os densos ramos e, deles, a floração dos direitos”. Desta reflexão se pode inferir que os direitos devem aflorar para ser perenizados, em favor do ser humano e da sua

²⁹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p.43.

³⁰ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. p.43.

³¹ ALTAVILA, Jayme de. **Origem dos direitos e dos povos**. 7. ed. São Paulo: Ícone, 1997. p.9.

dignidade, a fim de que seja uma árvore que “desafia o queimor e o frio das estações, pois o seu cerne tem tal tessitura que faz lembrar fios retorcidos de cobre novo”³².

Com essa metáfora pretende-se refletir sobre a importância de ter os direitos renovados, destacados no corpo da lei e na força do texto constitucional o homem encontra a justificativa para resistir ao arbítrio e às pressões e repressões de direitos que desafiem e talhem a dignidade da pessoa humana, pois, ao se desrespeitar o ser humano, tudo o mais será desrespeitado.

A Constituição brasileira de 1988, ao inserir o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, o transformou em valor supremo para e na ordem jurídica. Na visão de Nelson Rosenvald³³, esta foi uma decisão política fundamental, visto que:

inserir o princípio da dignidade humana como princípio fundamental da República Federativa, proporciona um conteúdo substancial ao sistema jurídico. Essa meta é uma demonstração da subserviência do Estado ao ser humano; da posição de anterioridade da pessoa ao ordenamento e, principalmente, da supremacia dos valores, agora positivados em princípios.

Portanto, entende-se que todos os direitos são fundamentais e precisam estar impressos no ordenamento jurídico, porém se isso não for suficiente para sua plena efetividade, ao menos se deve trabalhar para se garantir uma efetivação de resgate e proteção da dignidade humana. O direito não pode ser pensado “senão como juízo de totalidade”. Como apresenta Marcelo Felipe³⁴, “a totalidade é a categoria fundamental do Direito porque os direitos humanos estão incorporados à consciência jurídica, como entes da razão, objetos do conhecimento, ainda que não plenamente eficazes”.

Assim, a dignidade da pessoa humana, valor-base do Estado Democrático de Direito, é o fim do direito e, a humanidade, a sua destinatária maior. O Direito assume fundamental importância na proteção e promoção da dignidade humana, principalmente por exercer o papel de coibir possíveis violações.

³² ALTAVILA, Jayme de. **Origem dos direitos e dos povos**. p. 9.

³³ ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e a boa-fé no código civil**. São Paulo: Saraiva, 2005. p.51.

³⁴ FELIPPE, Marcelo Sotelo. **Razão jurídica e dignidade humana**. São Paulo: Max Limonad, 1996. p. 100.

1.3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EXPRESSO NO CONTEXTO INSTITUCIONAL

A Constituição de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana ao princípio basilar do Estado Democrático de Direito, de tal forma que o ordenamento jurídico pátrio se fundamentou em torno do ser humano, considerado “centro convergente de direitos”. Dessa forma, todos os direitos fundamentais do homem deverão orientar-se pelo valor-fonte da dignidade. É o caso, por exemplo, do trabalho, que no Estado Democrático de Direito deve ser promovido pelo direito fundamental e universal ao trabalho digno, como esclarece Gabriela Delgado³⁵.

Além da dignidade da pessoa humana, a Constituição de 1988 enfatiza a soberania e a cidadania como fundamentos do Estado Democrático de Direito. No seu artigo 1º, a Carta Magna de 1988 destaca que a soberania de um País significa a não sujeição a qualquer poder estrangeiro e que “todo o poder emana do povo”. Corroborando esta afirmação, Slaibi Filho³⁶, cita que “se o exercício do poder é condicionado, não é poder soberano”.

O Estado soberano possui autonomia para criar e cumprir as suas normas jurídicas, denotando a sua supremacia na ordem interna (soberania interna) e é independente em relação a toda a ordem internacional, não se subjugando a países ou organismos estrangeiros (soberania externa).

Soberania é o mais alto poder do Estado e, como descreve José Afonso da Silva³⁷ “significa poder político supremo e independente”, pelo que, no âmbito interno, o Estado não sofre restrições de qualquer poder político e no contexto internacional, o Estado brasileiro não está subjugado a acatar interferências ou regras impostas por Estados estrangeiros, pois todos são juridicamente iguais.

Do latim *civitate*, cidadania provém de cidade e indica ligação com o Estado. Significa a condição da pessoa que se encontra no gozo de direitos que lhe permitem participar da vida política, podendo votar e ser votado.

³⁵ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 51.

³⁶ SLAIBI FILHO, Nagib. **Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 121.

³⁷ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p.108.

Cidadania é garantia de participação na vida do Estado e pressupõe cidadãos, cujos direitos civis e políticos são protegidos e defendidos pelo Estado, encarregado, também, da implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais. O cidadão pleno postula direitos civis, políticos e sociais; os civis são os fundamentais à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade; políticos significam a participação do cidadão no governo, podendo votar e ser votado, e sociais são o direito à educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados, como postula o artigo 6º da CF de 1988.

Na visão clássica de Hannah Arendt³⁸, cidadania é direito a ter direitos. Já para Miguel Arroyo³⁹, cidadania é a expressão do conjunto de direitos e deveres que uma pessoa possui dentro de determinada sociedade. Pressupõe participação autônoma nas decisões políticas da sociedade. Na mesma linha, José Afonso da Silva⁴⁰ destaca que a cidadania qualifica os participantes da vida do Estado, é atributo das pessoas integradas na sociedade estatal, atributo político decorrente do direito de participar no governo e direito de ser ouvido pela representação política.

A autonomia do sujeito político está inserida na concepção de Estado Democrático de Direito, de modo que a cidadania importa, nas palavras de Alexandre de Moraes⁴¹ um “status do ser humano, apresentando-se, simultaneamente, como objeto e direito fundamental das pessoas”.

Siqueira e Oliveira⁴² assinalam que o conceito de cidadania adquiriu um significado mais amplo a partir da Constituição de 1988 ao propor uma participação mais direta na vida pública do País. Cidadania, portanto, deixa de relacionar-se apenas com o direito ao voto, alçado a princípio fundamental (artigo 1º, II), ampliando ao seu sentido e confirmando-a como o direito de ter direitos e exercê-

³⁸ ARENDT, Hannah. **Origens do Totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

³⁹ ARROYO, Miguel. Educação e Exclusão da Cidadania. In: BUFFA, E., Arroyo, M. e NOSELLA, P. (Org.). **Educação e cidadania: quem educa o cidadão?** São Paulo: Cortez, 2002.

⁴⁰ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

⁴¹ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p.128.

⁴² SIQUEIRA JR, Paulo Hamilton, OLIVEIRA, Miguel Augusto Machado de. **Direitos humanos e cidadania**. 2.ed. São Paulo: RT, 2009.

los e, como tal, funcionando como um fundamento do Estado Democrático de Direito. A cidadania pressupõe a existência da democracia, pois é exercida no espaço público, com participação na vida do Estado.

A raiz etimológica do vocábulo dignidade deriva do latim *dignitas*, que corresponde àquilo que tem valor, que merece estima, honra e consideração. Em que pese o caráter histórico da amplitude e definição do que seja dignidade da pessoa humana, visto que em determinada época não se falava em direito dos escravos, das mulheres ou mesmo dos trabalhadores explorados durante a Revolução Industrial, pode-se inferir, a partir da análise da sua raiz etimológica, que esta nasce com a pessoa.

Outra orientação importante é que a dignidade humana como valor intrínseco não é resultado do texto constitucional, pois antecede a lei. Qualquer fato ou circunstância que se contrapõe ao ser humano ferem sua dignidade. Rizzatto Nunes⁴³ menciona que “o ser humano é digno porque é. É-lhe inata. Inerente à sua essência.” Por conseguinte, o ser humano possui, ao ser concebido, e antes mesmo de receber um nome, a dignidade conferida pela vida. Ou seja, a vida do homem como fim em si mesmo é razão que faz da dignidade um valor fundamental que não pode ser relativizado.

A dignidade é característica inata da pessoa humana, o “único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente. Assim, a dignidade entranha e se confunde com a própria natureza do ser humano”, como enfatiza José Afonso da Silva⁴⁴.

Destaca-se, ainda, que é a partir do nascimento com vida que se estabelece a personalidade civil do indivíduo, passando este a ter direitos patrimoniais e obrigações. A Constituição de 1988 não permite dúvidas quanto ao entendimento de que não existe dignidade para o ser humano em gestação, ao considerar que o nascituro não é, ainda, uma pessoa. Rosangela Sartori⁴⁵ afirma

⁴³ NUNES, Luis Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade humana**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 51.

⁴⁴ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. p. 38.

⁴⁵ SARTORI, Rosangela Maria. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: Instrumento da Não-Discriminação. In FACHIN, Zulmar. **Direitos Fundamentais e Cidadania**. São Paulo: Método, 2008. p. 227.

que “o direito a vida é um pressuposto para o exercício dos direitos fundamentais protegidos pelo ordenamento jurídico do país”.

Embora o texto constitucional seja claro, a ideia de que não existe dignidade para o nascituro contrapõe-se à essência do conteúdo da dignidade, segundo a visão de alguns estudiosos da matéria. Por exemplo, Sergio Ferraz⁴⁶ enfatiza que desde “o zigoto, o que se tem é vida, diferente do espermatozoide e do óvulo; vida diferente do pai e da mãe, mas vida humana. Pré-embrionária no início, embrionária, após, mas vida humana”. Quer dizer, desde a concepção existe vida humana que necessita ser tutelada.

Nesta linha de raciocínio, a personalidade jurídica deveria começar com a concepção, pois nela está o pressuposto da vida, como fonte primária de todos os direitos, cuja proteção, no ordenamento jurídico brasileiro, é constitucional (CF/1988 - artigo 5º, caput).

De nada adiantaria a Constituição Federal de 1988 garantir direitos fundamentais, como soberania, cidadania, igualdade, dentre outros, se, como afirma José Afonso da Silva⁴⁷ “não erigisse a vida humana num desses direitos. No conteúdo do seu conceito se envolvem o direito à dignidade da pessoa humana, o direito à integridade físico-corporal, o direito à integridade moral e, especialmente, o direito à existência”.

Daí conclui-se não ser incoerente, portanto, defender que a dignidade deve ser garantida já durante a gestação, reservando a aquisição de direitos patrimoniais ao nascimento com vida. O nascituro, de fato, não é pessoa humana, pois assim será considerado com o nascimento com vida. Entretanto, ampliar o conteúdo da expressão constitucional não se mostra absurdo.

A posição do nascituro no ordenamento jurídico brasileiro quanto a ser sujeito de direito causa divergência de interpretação entre os doutrinadores. A principal divergência encontra-se no momento de definir quando o nascituro se torna pessoa, ou seja, quando se inicia personalidade civil. Neste

⁴⁶ FERRAZ, Sérgio. **Manipulações biológicas e princípios constitucionais**: uma introdução. Porto Alegre, Fabris, 1991. p. 47.

⁴⁷ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. p. 201.

aspecto, existem duas correntes divergentes que discutem o início da capacidade e, conseqüentemente, da personalidade: teoria natalista e teoria concepcionista.

César Fiúza⁴⁸, ao abordar a teoria natalista, enfatiza que o nascituro adquire personalidade apenas após seu nascimento com vida. Recebe o tratamento de um expectador de direitos, portanto, não é considerado pessoa e assim não possui dignidade. Esta teoria encontra respaldo no artigo 2º do Código Civil, ao destacar que a personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida, no entanto a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro. Segundo Fiúza, o nascituro não tem direitos propriamente ditos, visto que:

[...] aquilo a que o próprio legislador denomina "direitos do nascituro" não são direitos subjetivos. São na verdade, direitos objetivos, isto é, regras impostas pelo legislador para proteger um ser que tem a potencialidade de ser pessoa, e que, por já existir pode ter resguardados eventuais direitos que virá a adquirir ao nascer.

O Código Civil atribui ao nascituro uma expectativa de direito que apenas se confirmará ao nascer com vida. Esta posição é combatida pela teoria concepcionista que defende ser o nascituro detentor de direitos desde a concepção. A vida, para os adeptos desta teoria, se inicia no útero materno. O próprio código civil resguarda determinados direitos ao nascituro, como exemplo, citar-se o direito do nascituro, na pessoa de sua genitora, de receber alimentos, integridade física e também o direito à herança. Admite-se, assim, que o nascituro tem personalidade jurídica material. Maria Helena Diniz⁴⁹ enfatiza que ter personalidade jurídica material significa alcançar “os direitos patrimoniais e obrigacionais, que permaneciam em estado potencial, somente com o nascimento com vida”.

Em síntese, embora não seja ainda considerado pessoa humana, tampouco detenha personalidade jurídica, a legislação vigente garante os direitos daquele que está no útero materno e que tem expectativa de vida humana. E dentre tais garantias, assegura-se o pleno direito à dignidade. Trata-se uma conclusão lógica, afinal se a lei lhe garante o direito à vida, essa vida deve ser digna.

⁴⁸ FIÚZA, César. **Direito civil: curso complementar**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. p. 114.

⁴⁹ DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. São Paulo: Saraiva, 2002. p.7.

Realça-se que, para nascer com vida, o feto necessita de cuidados e acompanhamento médico para que a gravidez transcorra normalmente. A dignidade, quanto aos direitos da mãe, é indiscutível. Todavia, se o nascituro tem direitos, a ele já se põe a dignidade como inerente, pois, ao se desrespeitar a vida embrionária, fere-se a dignidade.

Desta forma, infere-se que a dignidade nasce com a vida e não, obrigatoriamente, com a pessoa. O próprio Código Civil reforça esta conclusão, ao dizer que a personalidade civil da pessoa começa com o nascimento com vida, mas ressalva, desde a concepção, os direitos do nascituro. Desta forma, garantir a dignidade ao nascituro é cumprir o que prescreve a própria Constituição Federal de 1988, que não tratou, como mostra Carmem Rocha,⁵⁰ da “dignidade como merecimento, mas como valor absoluto do ser humano, elemento que lhe é intrínseco e intangível”.

1.4 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS E A REALIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Inicia-se esta seção abordando definição de direitos e garantias fundamentais elaborada por José Afonso da Silva⁵¹ que “são aquelas prerrogativas e instituições que o Direito Positivo concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas”

A estrutura constitucional de 1988 tratou dos direitos fundamentais no Título II, reservando ao Título I a caracterização dos princípios fundamentais, que constituem o Estado Democrático de Direito. Os direitos fundamentais embasam a Constituição Federal, destacando-se o princípio da dignidade da pessoa humana como “elemento que confere unidade de sentido e legitimidade a uma determinada ordem constitucional”.⁵²

Assim, ao tratar dos direitos fundamentais, é quase obrigatório estabelecer uma relação com o princípio da dignidade da pessoa humana, considerando que a referência a este princípio se irradia por quase todo o corpo do

⁵⁰ ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. (Coord.) **O direito à vida digna**. Belo Horizonte: Fórum, 2004. p.87.

⁵¹ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. p. 182.

⁵² SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 77.

texto constitucional. Apenas para realçar esta afirmação, elencam-se os artigos 170 e 225.

O artigo 170 determina que a ordem econômica assegure existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social. O artigo 225 informa que todos têm direito a uma sadia qualidade de vida. Como se nota, os direitos fundamentais têm como destinatários todos os seres humanos, de acordo com o princípio da universalidade sustentado pelo artigo 5º, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”.

Deixar de reconhecer e concretizar os direitos fundamentais é negar dignidade ao homem. Os direitos fundamentais “são essenciais no Estado Democrático de Direito, na medida em que são inerentes às liberdades, formando a base de um Estado de Direito”⁵³

A importância dos direitos fundamentais foi ressaltada pelo legislador com o cuidado necessário para a construção de uma ordem democrática, em substituição ao regime anterior.

A Constituição em vigor, ao dar aos direitos sociais a característica de fundamentalidade, elevou-os a fundamentos do Estado Democrático de Direito, admitindo-os como imprescindíveis para a vida do ser humano. Grande parte dos doutrinadores os entende como um “piso vital mínimo”, que deve ser alcançado para que o ser humano tenha dignidade.

A Constituição Federal de 1988, ao instituir como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º) construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, demonstra uma preocupação com a dignidade da pessoa humana.

Alcançar a dignidade humana é impensável se os direitos fundamentais não forem assegurados. “Os direitos fundamentais são ressaltados

⁵³ SIQUEIRA JR, Paulo Hamilton, OLIVEIRA, Miguel Augusto Machado de. **Direitos humanos e cidadania.** p. 179.

nitidamente no texto constitucional, com o zelo de quem edifica algo novo, em substituição ao regime autoritário do sistema jurídico anterior. A Constituição tratou com primazia os direitos e garantias fundamentais.”⁵⁴

Evidente, porém, que, se os direitos fundamentais não forem concretizados, consolidação do princípio da dignidade humana torna-se uma utopia. Necessário compreender, todavia, que a Constituição Federal traz normas programáticas e diretivas, resultando na impossibilidade de sua aplicação imediata. Vários artigos constitucionais não reúnem condições de aplicabilidade, haja vista não conter o mandamento para isso. Embora a regra seja a aplicabilidade imediata das normas instituidoras de direitos e garantias individuais, as que definem direitos sociais, culturais e econômicos “nem sempre o são, porque não raro dependem de providências ulteriores que lhes completem a eficácia e possibilitem sua aplicação.”

⁵⁵

Os direitos fundamentais são direitos individuais, sociais, econômicos, políticos e ambientais, baseados na norma constitucional (princípios e regras constitucionais), cuja existência jurídica é incondicionada e inviolável. A melhor e mais desejável interpretação do texto fundamental é que a sua concreção não pode ser condicionada por normas remissivas ou programáticas, sob pena de paralisia constitucional. Todavia, é forçoso reconhecer que o texto não é de aplicação imediata, na sua integralidade, sendo notória, também, a discussão de que o cumprimento dos direitos fundamentais exige previsão orçamentária.

Tratar a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental ou supraprincípio é, sem dúvida, caminhar nos rumos do legislador constituinte que a talhou para estruturar o conjunto constitucional, deixando clara a sua característica de princípio-valor-fonte na tessitura da Carta representativa dos anseios do povo, já que dele emana todo o poder exercido diretamente ou por meio de representantes eleitos, conforme diz o parágrafo único do artigo 1º da CF/1988.

A dignidade da pessoa humana, na medida em que pressupõe a realização dos princípios fundamentais, inclui, para isso, os direitos sociais,

⁵⁴ SIQUEIRA JR, Paulo Hamilton, OLIVEIRA, Miguel Augusto Machado de. **Direitos humanos e cidadania**. p. 181.

⁵⁵ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. p. 177.

imprescindíveis para uma vida digna. O artigo 6º, erigido a preceito fundamental da Constituição Federal de 1988, traz como sociais os direitos à saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados.

A força desses direitos sociais, considerados o piso vital mínimo para a dignidade, justifica dizer que o Brasil é um Estado Social. O texto constitucional deixa claro que “é no respeito irrestrito ao ser humano que triunfa a dignidade; o seu valor se deduz de sua própria natureza.”⁵⁶, e é dirigido a todos, sem qualquer discriminação, alcançando, inclusive, os nascituros e os mortos.

Assim, em cada direito fundamental se faz presente um conteúdo, uma face, um ângulo da dignidade da pessoa humana; por isso, no seu centro está a isonomia, que exige tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais. A igualdade dos seres humanos em dignidade e direitos legitima a proibição de tratamentos discriminatórios, escravidão, tortura, pena de morte, perseguições por religião, opção sexual, cor, ou outros motivos discriminantes.

A dignidade, “como qualidade intrínseca da pessoa humana, é algo que simplesmente existe, sendo irrenunciável e inalienável, na medida em que constitui elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”⁵⁷ do que se infere não se poder criar ou outorgar dignidade a quem quer que seja, por ser inerente ao ser humano. Nesse sentido, importante a observação de Sarlet⁵⁸ de que “não se deve olvidar que a dignidade independe das circunstâncias concretas, sendo algo inerente a toda e qualquer pessoa humana, de tal sorte que todos – mesmo o maior dos criminosos – são iguais em dignidade”.

A consciência e autodeterminação do ser humano não justificam nem endossam um comportamento que venha a ferir a dignidade de outro ser humano. Certo que a dignidade de uma pessoa humana não pode ser tão ilimitada a ponto de achacar a do outro. Em situações da espécie, o poder limitativo

⁵⁶ ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e a boa-fé no código civil**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 17.

⁵⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 118.

⁵⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 118.

do Estado tem que se fazer presente, sob pena de desrespeito ao direito de ter direitos, protegido constitucionalmente.

Respeitar os direitos fundamentais, tê-los cumpridos, significa atender ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, cabendo lembrar que a dignidade não tem uma vertente única, um caminho insólito, uma realização exclusiva. A dignidade da pessoa humana resulta do conjunto de direitos fundamentais, sendo destacados, como mínimos, os direitos sociais e, nesse quadrante, “quando multidões sucumbem à fome, à falta de habitação, de saneamento e de saúde”, deixando de “ser pessoas e fins em si, convertendo-se em coisas, [...]”⁵⁹ a dignidade não existirá. Isto na sua materialidade, pois, como direito formal intrínseco à pessoa humana, a sua existência é incontestável.

A proteção aos direitos fundamentais, com toda a ênfase que a Constituição lhe dá, não significa, realmente, a sua efetivação e garantia, pois, como expõe Dalmo Dallari⁶⁰, existem “desníveis sociais e regionais profundos que impedem muitos brasileiros de gozarem efetivamente dos direitos e garantias consagrados na Constituição.”. Nota-se, nitidamente, que os direitos básicos – mesmo eles – não são acessíveis ou alcançáveis por todos. A Constituição Federal em vigor, ao inserir o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República federativa, evidenciou a “subserviência do Estado ao ser humano; da posição de anterioridade da pessoa ao ordenamento e, principalmente, da supremacia dos valores, agora positivados em princípios.”⁶¹ mas, com tudo isso, a juridicização da dignidade não é suficiente para lhe dar efetividade.

Há, é inegável, uma ligação entre a pobreza, a exclusão social e os direitos sociais. “Nesse ponto, é importante ressaltar também que não podemos igualar a densidade normativa de todos os direitos sociais, que se define por condições e pressupostos econômicos bem diferenciados”, como desvenda Andreas Krell⁶². Quanto mais necessitada for a pessoa, mais ela “se socorre dos serviços públicos de saúde, previdência, moradia, educação, abastecimento público,

⁵⁹ ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e a boa-fé no código civil**. p. 38.

⁶⁰ DALLARI, Dalmo de Abreu. **Estado de Direito e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 226.

⁶¹ ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e a boa-fé no código civil**. p. 51.

⁶² KRELL, Andreas J. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 202. p. 54.

segurança, justiça, etc.”⁶³ e é, em razão dessa lógica, que o direito social objetiva promover a igualdade prevista constitucionalmente. Se atendidos os direitos sociais, o ser humano terá uma vida digna e, por conseguinte, acesso ao conteúdo chamado mínimo existencial. No entanto, a proteção a esse mínimo existencial não está assegurada por parâmetros objetivos, nem há uma cláusula que a determine.

A dignidade da pessoa humana sugere a garantia de condições mínimas para uma vida saudável e, para que isso ocorra, um padrão mínimo de sobrevivência deve contemplar “um atendimento básico e eficiente de saúde, o acesso a uma alimentação básica e vestimentas, à educação de primeiro grau e a garantia de uma moradia.”⁶⁴ O conteúdo desse padrão mínimo não é uniforme em todos os países.

Os direitos mínimos, por não constarem de norma específica, dificultam o aferimento de ofensa aos direitos fundamentais, que, como cláusula aberta, comporta direitos novos associados e titularizados pelo homem. Não há um conteúdo definido, nem mesmo para a dignidade da pessoa humana, do que se deflui a dificuldade em precisar o piso mínimo para assegurar a vida digna. Embora a dignidade da pessoa humana seja considerada intrínseca ao ser humano, não tem, em razão da sua magnitude, uma definição completa, acabada, e nem se pode querer ou exigir que se a tenha. Tal como o ser humano, a dignidade está, e estará, sempre, em construção; se tem início e fim com o homem, não pode ter um conteúdo preciso e finalizado, razão essa da dificuldade em qualificar os direitos que devem compor o piso mínimo para assegurar uma vida digna, uma exigência do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

É problemático identificar os direitos fundamentais contidos na dignidade da pessoa humana e os que dela emergem. A se admitir que todos os direitos têm um mínimo de dignidade, ainda assim, a dificuldade em definir o conteúdo imprescindível para uma existência digna persiste, pelo que uma proteção eficaz para a dignidade humana, não obstante todas as disposições da Constituição

⁶³ SLAIBI FILHO. Nagib. **Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 317.

⁶⁴ KRELL, Andreas J. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha**. p. 63.

Federal em vigor, “se constitui em permanente desafio para aqueles que, com alguma seriedade reflexão, se ocuparem do tema.”⁶⁵

No contexto de que se trata, o enfoque primeiro é para os direitos fundamentais sociais, ressaltando-se, por oportuno, que a dignidade humana não é alcançada pelo cumprimento de um só direito. Ela só será plena se os princípios fundamentais forem preservados, bem como os direitos e as garantias fundamentais.

A importância de se constitucionalizar o princípio da dignidade humana está em protegê-la como fundamento do Estado, relevando a sua irradiação por todo o texto constitucional, a dar unidade e sentido à Constituição Federal de 1988.

1.5 TUTELA ESTATAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A moderna teoria a respeito dos direitos fundamentais exige que o Estado se abstenha de violar esses direitos, atribuindo-lhe a obrigação de protegê-los de lesões e ameaças vindas de terceiros e do próprio Estado. A proteção a tais, como afirma Daniel Sarmento⁶⁶ direitos “envolve a atividade legislativa, administrativa e jurisdicional do Estado, que devem guiar-se para a promoção dos direitos da pessoa humana.”

Considerando a irradiação dos direitos fundamentais por todo o texto constitucional, e sendo o Estado o seu principal garantidor, não há dúvida de que tem de se aparelhar para cumprir a sua função, o que exige a formulação, implantação e implementação das políticas públicas necessárias para tanto.

O princípio da dignidade humana impõe, de fato, limitações ao Estado, mas não são tantas que justifiquem a sua lassidão em propor uma política para tornar atingíveis os direitos fundamentais, ficando ao alcance do ser humano,

⁶⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 141.

⁶⁶ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 129.

apenas, a hora e o tempo necessários para isso, já que cada um tem um esforço diferenciado na condução de sua vida.

Para que a dignidade da pessoa humana se torne uma realidade, é necessário que se tenha uma cláusula compromissória definindo “um conteúdo indisponível de bens essenciais e primários, que não possam ser de maneira alguma alijados de qualquer ser humano, sob pena de imediato recurso ao Poder Judiciário, a fim de que o mínimo existencial seja imediatamente suprido.”⁶⁷. O acesso à saúde básica, à assistência social e ao ensino fundamental não pode, para ser denegado, depender de recursos e esbarrar na chamada reserva do possível.

Por outro lado, não se tem, no Brasil, uma justiça intervencionista para determinar ao órgão público que elabore suas políticas, a fim de suprir o conteúdo mínimo existencial. Os poderes constituídos são separados e não pode caber ao Poder Judiciário a tarefa de fiscalizar a existência de políticas públicas, pois que a sua tarefa é examinar a aplicabilidade dos recursos públicos.

No que se refere à saúde básica, por existirem hospitais públicos, o Poder Judiciário tem suprido a omissão legislativa e determinado o atendimento, em casos pontuais, bem como o fornecimento de medicamentos do alto custo para pacientes com necessidade de tratamento contínuo. Realizar a justiça social, mercê dos direitos previstos no artigo 6º, como uma tarefa exclusiva do Poder público, não é, também, o sentido correto da previsão constitucional, pois inúmeras pessoas não precisam desse tipo de serviço, embora não se lhes possa tirar o direito de reivindicar, exatamente, em razão do princípio da igualdade.

O importante é que sejam definidos os direitos que, na realidade, compõem o piso vital mínimo para, assim, poder se aferir quando a dignidade humana deixa de ser respeitada, permitindo, desse modo, a provocação ao poder judicante, a fim de determinar o seu cumprimento, restabelecendo o direito.

Afinal, “a Constituição de 1988 assume como ponto de partida a gramática dos direitos, que condiciona o constitucionalismo por ela invocado.

⁶⁷ ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e a boa-fé no código civil.** p. 41.

Assim, é sob a perspectiva dos direitos que se afirma o Estado e não sob a perspectiva do Estado que se afirmam os direitos.”⁶⁸.

Os direitos sociais têm a garantia do Estado, mas no sentido da instituição dos serviços públicos necessários. A garantia é institucional, quanto à obrigação de atender “a esses direitos que ditou a expansão dos serviços públicos, dos anos vinte para frente”, como expõe Manuel Ferreira Filho⁶⁹. Essa expansão gera encargos para o Estado, de forma direta e, indiretamente, para os contribuintes, suscitando a pergunta: “até que ponto o Estado deve dar o atendimento a esses direitos, até que ponto deve apenas amparar a busca do indivíduo pelo atendimento desses direitos?”⁷⁰

Os direitos fundamentais, segundo o § 1º do artigo 5º da CF/1988, têm aplicação imediata e a interpretação literal do parágrafo injustifica a inércia dos órgãos públicos em promover a sua aplicação, na forma determinada pela Constituição Federal. Entretanto, a interpretação literal da norma não conduz ao seu melhor entendimento. Em matéria de direitos fundamentais, cabe a distinção entre as normas que não geram efeitos em sua plenitude, por insuficiência na sua normatividade, requerendo uma interposição legislativa para sua plena eficácia, e aquelas com suficiente normatividade, por isso, plenamente aplicáveis nos casos concretos.

A Constituição Federal em vigor tem “disposições *meramente declaratórias*, que são as que imprimem existência legal aos direitos reconhecidos, e as disposições *assecuratórias*, que são as que, em defesa dos direitos, limitam o poder.”⁷¹ É necessário que se separem do texto fundamental as normas que garantem o cumprimento do direito programático, sem o que não terá efetividade para os direitos fundamentais. A norma constitucional, sob comento, é tida como princípio lógico, portanto, sem aplicabilidade que não seja para que o Poder público maximize as condições de realização desses direitos e, sobretudo, os respeite.

⁶⁸ PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, o Princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira. **Revista dos Tribunais** (São Paulo), São Paulo, p. 33, 2005.

⁶⁹ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves . Constitucionalismo e direito natural: uma relação inelidível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** (Impresso), 2006. v. 6. p. 51.

⁷⁰ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves . Constitucionalismo e direito natural: uma relação inelidível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** (Impresso), v. 6, p. 1, 2006. p. 51.

⁷¹ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. p. 189.

No caso do § 1º do artigo 5º da CF/1988, a norma é de “cunho inequivocamente princípio lógico, considerando-a, portanto, uma espécie de mandado de otimização (ou maximização), isto é, estabelecendo aos órgãos estatais a tarefa de reconhecerem a maior eficácia possível aos direitos fundamentais.”⁷²

O Estado tem a obrigação de exigir dos seus órgãos a proteção e a realização dos direitos fundamentais, pois, embora não tenha aplicação imediata, é inegável que toda norma constitucional sobre direitos fundamentais tem um mínimo de eficácia, razão pela qual os poderes públicos têm o dever de dar-lhe a maior eficácia possível, diante da presunção de aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais.

A concessão de direitos sociais a prestações tem um custo e, em função disso, o Poder Judiciário se vê obstado para impor ao Poder público a satisfação das verbas reclamadas, por se aplicar à situação a chamada reserva do possível, segundo a qual a prestação desses serviços pelo Estado está sujeita à existência de recursos.

A reserva do possível, embora se entenda a sua razão de existir, deve ser analisada a partir da observação do que vem a ser *possível*, em se tratando de direitos sociais, embora não se possa igualar a densidade normativa de todos eles, que têm pressupostos diferenciados. A intervenção legislativa é necessária para que se estabeleça o que se enquadra como possível, para que os direitos assim designados tenham eficácia e possam ser executados.

José Canotilho⁷³ afirma que não se pode é deixar de perguntar “quais são, no fundo, os argumentos para reduzir os direitos sociais a uma garantia constitucional platônica?”

Não se ignora que os direitos sociais têm um custo alto e garantir todos eles pressupõe elevada disponibilidade de recursos por parte do Estado. Por essa razão, “rapidamente se aderiu à construção da **reserva do**

⁷² SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 284.

⁷³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 7.ed. Coimbra: Almedina. 2003. p. 481.

possível [...] para traduzir a ideia de que os direitos sociais só existem quando e enquanto existir dinheiro nos cofres públicos.”⁷⁴

É obrigação de um Estado social “controlar os riscos resultantes do problema da pobreza, que não podem ser atribuídos aos próprios indivíduos, e restituir um status mínimo de satisfação das necessidades pessoais.” (KRELL, 2002, p. 60). Nesse diapasão, reluz a teoria do mínimo existencial, cuja função é definir uma gama de serviços sociais básicos para uma existência digna.

A teoria do mínimo existencial, diz Krell⁷⁵ “até hoje foi pouco discutida na doutrina constitucional brasileira e ainda não foi adotada com as suas consequências na jurisprudência do país.”. Inarredável, diante disso, a conclusão de que, onde não houver respeito pela vida, pela integridade física e moral do homem e, principalmente, quando não forem asseguradas as condições mínimas para uma vida digna, não se pode afirmar que o princípio da dignidade humana tem efetividade.

Há, todavia, dificuldades em se conceituar um piso mínimo a cargo, exclusivo, do Estado, pois a Constituição Federal de 1988 estipulou direitos, cujo cumprimento é compartilhado com a família e a própria sociedade. A esse título, observem-se os artigos 205 e 227 da Constituição Federal em vigor. O artigo 205 prevê a educação como “direito de todos e dever do Estado e da família [...]”, o artigo 227 estabelece que “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade [...]”.

Estes artigos dão suporte a pontos de vista em que certos direitos sociais não são prestações que devam ser cumpridas, apenas, e tão-somente, pelo Estado. A análise da gênese da norma demonstra que não se pode endossar essa visão dos direitos constitucionais. A norma principiológica expõe um direito emanado do parágrafo único do artigo 1º, segundo o qual “todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente [...]”. A

⁷⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. p. 480.

⁷⁵ KRELL, Andreas J. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha**. p. 62.

obrigação é do Poder público, cabendo à família e à sociedade maximizar, como o Estado, as condições para o cumprimento da norma.

O princípio da dignidade da pessoa humana, como elemento de sustentação do núcleo do mínimo existencial, pode justificar a intervenção do Poder Judiciário, quando o Poder público manipular sua atividade político-administrativo-financeira para fraudar e inviabilizar a preservação das condições materiais indispensáveis para uma vida humana digna.

Em casos dessa natureza, não se mostra jurídico acobertar esses atos de desmando do Poder público, sob a chancela da cláusula da reserva do possível, eximindo o órgão público de cumprir suas obrigações constitucionais, aniquilando direitos fundamentais do homem.

O texto fundamental magno em vigor tem como objetivo a promoção do bem-estar do ser humano, garantindo a sua dignidade, mercê da proteção aos direitos mínimos para a sua existência. A fim de proteger a pessoa humana, o Estado pode agir, até mesmo, quando a proteção é da própria pessoa contra si mesma. Atentar contra a própria dignidade não encontra abrigo no ordenamento jurídico, em razão da sua característica de irrenunciabilidade.

As políticas públicas dependem dos poderes públicos constituídos em cada esfera administrativa, mas é certo que a aplicação dos recursos não pode desvirtuar ou impedir a eficácia dos direitos sociais necessários para dignificar a vida do homem. Nesses casos, não haverá intervencionismo do Poder Judiciário, ao determinar a correta aplicação dos recursos públicos, a fim de fazer cumprir o texto constitucional e, desse modo, propiciar a eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana.

A eficácia jurídica da dignidade humana será observada quando o Estado “ofertar igualdade de chances (não de resultados, o que seria paternalismo) mediante condições mínimas que não as excluam de um universo de oportunidades e permitam desenvolver a sua personalidade.”⁷⁶

⁷⁶ROSENVALD, Nelson. Dignidade humana e a boa-fé no código civil. p. 39.

O princípio da dignidade da pessoa humana “impõe ao Estado, além do dever de respeito e proteção, a obrigação de promover as condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que estejam a impedir as pessoas de viverem com dignidade.”⁷⁷. Demais disso, por se constituir o núcleo essencial dos direitos fundamentais, e diante sua irradiação por todo o texto constitucional, não pode sofrer limites de qualquer natureza. O princípio é, por sua vez, um limitador ao legislador e aos poderes públicos, que não podem agir com desmando e abuso de poder ou outras condutas que firam os direitos fundamentais.

A Constituição Federal em vigor inicia por seus princípios fundamentais, mas tem no seu epicentro, a lhe dar unidade e sentido jurídico, a dignidade da pessoa humana, que, na qualidade de supraprincípio, é intangível e tem que ser respeitada por todos, pois é “a luz fundamental, a estrela máxima do universo principiológico”⁷⁸ e como tal brilha e irradia todo o texto fundamental em vigor.

1.6 PROIBIÇÃO DO RETROCESSO PARA GARANTIA DA SEGURANÇA JURÍDICA

A Constituição de um país não pode ser, e não é, eterna, por ser um texto em que estão presentes os fundamentos do Estado, os direitos e deveres fundamentais das pessoas, a organização do Estado, a disciplina da ordem econômica, financeira e social, que, como valores mutáveis, não podem permanecer estanques. A história da humanidade atesta as profundas mudanças já ocorridas e o direito, ao retratar cada época, também não é imutável, mas, por outro lado, não pode se submeter à instituição ou supressão de direitos, ao exclusivo arbítrio do legislador ou para atender interesses que ferem a democracia e a dignidade da pessoa humana.

De fato, não há justificativa para “mudanças constitucionais sem razões profundas que justifiquem objetivamente a reforma da Constituição, porque, se ela não deve ter-se como eterna, também não deve ter-se como algo

⁷⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. . p. 111.

⁷⁸ NUNES, Luis Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade humana**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 56.

banal, que se altera ao sabor de interesses ou dificuldades momentâneas”.⁷⁹ As mudanças permitidas na CF/1988 esbarram nas disposições do artigo 60, que, não obstante se refira, no seu parágrafo 4º, à proibição de emenda constitucional tendente a abolir os direitos e garantias individuais, fundamentais, não exclui dessa regra os direitos sociais, que, sabidamente, são também fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 conferiu um destaque grandioso aos direitos fundamentais, incorporando em seu texto direitos individuais, políticos, sociais, coletivos, difusos, elevando-os “à condição de cláusula pétrea expressa, imunizando-os da ação corrosiva do constituinte derivado” e os colocou “na parte inicial do texto magno, antes das normas sobre a organização do Estado”⁸⁰.

Muito se discutiu acerca da inclusão dos direitos sociais no rol das cláusulas pétreas, não obstante a admissão dos direitos fundamentais como limite expresso, pela dicção do § 4º do artigo 60 da CF/1988. A Constituição Federal não diminui o valor dos direitos sociais e não os subjugou a qualquer outro princípio; ao revés, trata-os como fundamentos do Estado Democrático de Direito, anunciando, já no seu preâmbulo, a proteção aos direitos sociais e individuais, dentre outros, como objetivo do Estado. Não há, também, teratologia quando se diz que o Estado é Social, em razão dos seus princípios fundamentais sociais e que, nessa condição, os direitos sociais constituem limites para a reforma constitucional.

Assim, invocando o magistério de Sarlet⁸¹, não há dúvida de que “os direitos e garantias individuais referidos no art. 60, § 4º, IV, da nossa Lei Fundamental incluem, portanto, os direitos sociais e os direitos da nacionalidade e cidadania (direitos políticos).”

Diante disso, é jurídico afirmar que os direitos fundamentais são, pois, protegidos por cláusula pétrea, na forma do § 4º, IV, do artigo 60 da CF/1988 e, em razão disso, não podem ser objeto de um retrocesso. A fundamentação constitucional, não exclusivamente dogmático-jurídica de proibição

⁷⁹ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. p. 440.

⁸⁰ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. p. 85.

⁸¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. . p. 433.

do retrocesso, está atrelada às diretrizes do Estado Social e Democrático de Direito, para preservação dos direitos sociais.

O princípio da proibição do retrocesso social, ou princípio da proibição do regresso, consiste, diz Slaibi Filho⁸², “em critério hermenêutico pelo qual o intérprete, quanto ao tema de igualdade de tratamento nos direitos sociais, deve manter um trajeto gradualista, sempre ascendente em busca de maior igualdade, de forma a evitar recuos históricos na proteção destes direitos”.

A proteção é, de fato, necessária, já que o Poder público, mesmo hoje, diante de uma Constituição promulgada em 05 de outubro de 1988, não fixou um patamar mínimo de direitos e não criou condições para que todos os necessitados os alcancem e tenham uma vida digna. O aumento dos níveis de exclusão socioeconômica (e isso é passível de ocorrer, como demonstra a história mundial) elevará o número de pessoas que não alcançarão o piso mínimo vital e isso pode impactar a sobrevivência do Estado Social e Democrático de Direito – e, conseqüentemente, a efetiva implementação de padrões mínimos de justiça social.

Os longos anos de autoritarismo levaram o legislador constituinte a minudenciar direitos que, a rigor, não deveriam integrar a Carta Magna. Por essa razão, e também pelo vetor constitucional do princípio da dignidade humana, não há exagero em tratar os direitos fundamentais como cláusula pétrea, pois, afinal, a razão de existir do Estado é o homem, que não pode coadunar com diretrizes políticas que desbordem da democracia e infirmem a dignidade da pessoa humana, que, à unanimidade, é “o princípio que nutre todo o sistema jurídico.”⁸³.

A democracia e a segurança jurídica justificam a proibição do retrocesso social. A esse respeito, assim se pronuncia Canotilho⁸⁴

A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de ‘contrarevolução social’ ou da “evolução reaccionária”. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais económicos (ex: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez

⁸² SLAIBI FILHO, Nagib. **Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 106.

⁸³ PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2003. p. 393.

⁸⁴ PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. p. 338-339.

obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A “proibição do retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises económicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.

A segurança jurídica atribui estabilidade às relações entre as pessoas, significando continuidade do e no direito, espelhando a confiança na protecção dos direitos adquiridos, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada. A dignidade da pessoa humana exige protecção, em face de atos retroativos que ferem o princípio ou qualquer de suas manifestações, mas, também, e principalmente, uma protecção contra medidas retrocessivas, que não sejam tidas apenas como retroativas, por não alcançarem os direitos adquiridos, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

A dignidade da pessoa humana estará desrespeitada e desprotegida nos lugares em que as pessoas “estejam sendo atingidas por um tal nível de instabilidade jurídica que não estejam mais em condições de, com um mínimo de segurança e tranquilidade, confiar nas instituições sociais e estatais (incluindo o Direito) e numa certa estabilidade das suas próprias posições jurídicas.”⁸⁵

Não são permitidos atos ou medidas que impliquem retrocesso, atraso, anacronismo em relação a direitos salvaguardados pelo texto constitucional. Como exemplo, cita-se uma emenda constitucional para suprimir direitos e garantias individuais ou coletivas ou quaisquer dos direitos sociais estampados no artigo 6º da CF/1988. A proibição do retrocesso não é dissonante da protecção ao direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada. A retroatividade permitida pelo ordenamento jurídico é aquela que não altera princípios e garantias fundamentais, como, por exemplo, uma lei ordinária que alcance fatos pretéritos.

No âmbito do direito constitucional, encontram-se medidas retrocessivas, mas que não têm carácter propriamente retroativo, por não alcançarem

⁸⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 443.

situações jurídicas já consolidadas; tudo para preservar a segurança jurídica. Essa segurança dá estabilidade às relações jurídica e à própria ordem jurídica interna, vinculada à noção de dignidade da pessoa humana.

Na doutrina nacional, constata-se uma receptividade generalizada ao princípio da proibição de um retrocesso social, porque a finalidade das cláusulas pétreas é impedir “a destruição dos elementos essenciais da Constituição [...]”⁸⁶ e, naturalmente, resguardar a segurança jurídica, que se encontra “umbilicalmente vinculada também à própria noção de dignidade da pessoa humana.”⁸⁷.

A dignidade da pessoa humana é basilar para a proibição do retrocesso, diante de medidas supressivas ou restritivas de direitos sociais. Suprimir os direitos fundamentais, em especial os direitos sociais, afeta a dignidade da pessoa humana e revela-se uma medida inadmissível, pois as prestações mínimas para uma vida condigna têm que ser preservadas e, quanto a elas, a reserva do possível representa uma falácia.

O princípio da proibição do retrocesso ou regresso decorre do próprio texto constitucional, coadunado com o princípio da máxima eficácia de todas as normas de direitos fundamentais.

Importante salientar que o § 1º do artigo 5º, combinado com o artigo 60, ambos da Constituição Federal vigente, protegem os direitos fundamentais contra o poder reformador da Constituição, o legislador ordinário e demais órgãos estatais, realçando a proibição do retrocesso.

A proibição do retrocesso em direitos fundamentais é uma realidade e o seu fundamento de validade constitucional; a sua existência se justifica pela magnitude do princípio da dignidade da pessoa humana, que é o reitor da ordem constitucional.

⁸⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 434.

⁸⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. p. 443.

CAPÍTULO 2

RELAÇÃO DE TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

Antes de enveredarmos a respeito do assédio moral, faremos breves comentários sobre relação de trabalho, partindo de seu conceito, até as inovações trazidas pela Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004.

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

A Consolidação das Leis do Trabalho⁸⁸ apresenta os conceitos tanto de empregado, quanto de empregador e empresa, como pode-se observar em seus artigos abaixo:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (sem grifo no original)

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

⁸⁸ Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

Mais adiante, em seu artigo 442, apresenta o conceito de contrato individual de trabalho:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Antes de 2004 a competência da Justiça do trabalho, para processar e julgar, era bem menos abrangente do que é hoje. Prevista no artigo 114 da Constituição Federal de 1988, como lembra Carlos H. Bezerra Leite⁸⁹, a redação desse dispositivo à época dispunha:

Art. 114. **Compete à justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregados**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (sem grifo no original).

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a justiça do trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e elgais mínimas de proteção ao trabalho.

§ 3º Compete ainda à justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.”

Após 2004, expressivas alterações foram realizadas na redação do artigo, promovidas pela Emenda Constitucional 45/2004, transformando o texto constitucional que passou a ter a seguinte redação:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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;

⁸⁹ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**, 7 ed. São Paulo, LTr. 2009. p. 162-163.

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Em virtude dessas alterações no artigo 114, da Constituição Federal de 1988 ("CF/88"), que dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho, grande enfoque foi dado à distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A competência da Justiça Trabalho sofreu grande ampliação, uma vez que muitas matérias, antes sobre jurisdição comum, foram abarcadas por esta Justiça especializada.

Com a mudança, a Justiça do Trabalho passa a abranger lides provenientes não somente de relações de emprego, mas também, de relações de trabalho, e, no que concerne a distinção entre trabalho e emprego, o conceito de

relação de trabalho vai muito além das relações de emprego definidas na CLT, como esclarece Maurício Delgado Godinho⁹⁰

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...]

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho, juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigente.

Como pode ser observada, a relação de trabalho, por ser mais genérica, abrange todas as demais espécies de vínculos, relacionados ao labor humano. Por outro lado, a relação de emprego é uma espécie de relação que é abrangida pela relação de trabalho.

Portanto, como ensina Luiz Migliora⁹¹ ao tratar do assunto, relação de trabalho “é a expressão a ser utilizada sempre que se fizer referência a trabalho prestado através do emprego de energia humana para realização de determinado fim em proveito da parte que o contrata” E ao abordar a relação de emprego, esclarece que “as relações de trabalho, por sua vez, podem se dar tanto de forma autônoma quanto subordinada. Quando ocorrem de forma subordinada, configuram a espécie “relação de emprego”.

2.2 DEFININDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Como destaca Roberto Heloani⁹² “o assédio moral surgiu como objeto de pesquisa em 1996, na Suécia, pelas mãos de Heinz Leymann. Esse

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007. p. 285.

⁹¹ REGO MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes. Relações de trabalho. Fundação Getúlio Vargas. p. 47.

⁹² HELOANI, Roberto, Violência invisível. Disponível no site: http://www.crpsp.org.br/porta/comunicacao/diversos/pot_rh/saude-do-trabalhador-no-ambito-da-saude-publica-referencias-para-atuacao-do-psicologo/Viol%C3%Aancia%20Invis%C3%ADvel%20e%20Ass%C3%A9dio%20Moral.pdf . p.02.

psicólogo do trabalho realizou um levantamento junto a vários grupos de profissionais e detectou um fenômeno que denominou de “psicoterror”.

Salienta o mesmo autor, que foi o próprio Leymann quem cunhou o termo *mobbing* (um derivado de *mob*, que significa horda ou bando), em virtude da similaridade do “psicoterror” com um ataque rústico, grosseiro.

Mas, para a definição do assédio moral no trabalho é necessário levar em consideração tanto os fatores culturais, como os organizacionais de cada país. Muitos nomes são usados e, muitas vezes, equivocadamente, como sinônimo de assédio moral.

Como nos apresenta Marcelo Rodrigues Prata⁹³, na Itália a expressão corrente é *mobbing*, sobretudo por influência do pesquisador alemão Harald Ege, que conduziu ali diversos estudos. Em países como EUA, Austrália e Inglaterra o nome utilizado é *bullying at work*.

Como ensina o mesmo autor, Bully é a pessoa que usa sua força ou poder para assustar ou ferir as pessoas mais fracas. O que é muito comum nas escolas; Bullying é o uso da força ou poder para coagir os outros pelo medo.

Porém, Marie-France Hirigoyen⁹⁴ que, nas palavras de Carisa Almeida Bradaschia⁹⁵, foi a responsável pelo primeiro livro, que desvenda esses tipos de relações perversas, em 2001, nos apresenta a seguinte diferenciação entre os termos:

O termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar com a violência física. **O termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais as ofensas individuais do que a violência organizacional. O assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto,**

⁹³ PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho uma Abordagem Transdisciplinar*. São Paulo: LTR, 2006. p. 43.

⁹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 85.

⁹⁵ BRADASCHIA, Carisa Almeida. *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. São Paulo: EAESP - Fundação Getúlio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2>

mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e discriminação estão primeiramente excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação...” (Sem grifo no original).

Para que se possa caracterizar o assédio moral no trabalho é necessário observar a frequência da conduta, tipos de atos que seriam aceito como ofensivo e o tempo da duração da conduta. Há países em que humilhações e ofensas no local de trabalho não são consideradas violências porque são comuns neste ambiente. Como entende Marie-France Hirigoyen⁹⁶, “o assédio moral em um local de trabalho se expressa por toda conduta abusiva que se manifestam, por meio de palavras, gestos, atos, escritos que venha a trazer dano à dignidade, à personalidade, ou a integridade física e psíquica do indivíduo, pondo em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de laboral”.

Ainda segundo a autora, a explosão pontual ou o estresse do dia-dia do trabalho, derivados da grosseria, nervosismo, mau humor, e seguidas de um pedido de desculpa não tipificam o assédio moral. Porém, o mesmo pode surgir de forma insignificante confundido com brincadeiras de mau gosto, o que dificulta sua configuração pela vítima e a sua formalização como problema organizacional.

Constata-se que o assédio moral afeta consideravelmente as relações interpessoais dentro das organizações causando um desconforto não só para a o assediado como também para as pessoas que estão próximas ao problema, resultando, conseqüentemente, numa diminuição da capacidade laboral, disseminando-se pelo ambiente organizacional.

Como assinala Antonio Martiningo filho⁹⁷, o assédio moral deve ser distinguido do stress profissional. O assédio moral é muito mais do que stress. O stress só se torna destruidor pelo excesso. O assédio é destruidor por si só. No stress profissional não existe intencionalidade maldosa, já no assédio moral o alvo é

⁹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 17.

⁹⁷ MARTININGO FILHO, Antonio. Assédio moral e festão de pessoas: Uma análise do assédio moral no trabalho e papel da área de gestão de pessoas. Dissertação de Mestrado. UNB. 2007. Disponível em: http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_arquivos/61/TDE-2007-04-24T110300Z – 842/Publico/-Dissertacao%20Antonio%20Martiningo%20Filho.pdf p.20.

o próprio indivíduo, e verifica-se um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo.

Para Maria Ester de Freitas⁹⁸, o assédio moral vem a ser um conjunto de ações ou omissões que expõe trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas, no ambiente laboral e no exercício de suas funções. Constituído de procedimentos hostis, perversos, evidentes ou camuflados realizados por um ou vários indivíduos sobre outro, apresentando-se sob a forma de palavras insignificantes, gestos, alusões, sugestões e não ditos que devido a sua intensidade e reiteração podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo.

No mesmo diapasão, Margarida Barreto⁹⁹ considera que assediar moralmente um indivíduo é submetê-lo a uma situação de humilhação, repetitiva e prolongada nas condições de trabalho que, visam à desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral, tornando o ambiente de trabalho insuportável e hostil. Para a autora, humilhação representa o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. Fazendo com que a pessoa se sinta um inútil, sem valor; com raiva, indignado, revoltado, mortificado. Uma dor que é universal não conhece distâncias, limites, localizações ou cidade e independe de etnia, idade, sexo, estado civil atingindo diferentemente cada um.

O assédio tem por característica clássica a intencionalidade, é uma deliberada tentativa de desqualificar a vítima, tornando-a frágil, neutralizando-a. Uma tentativa de anular a vontade daquele que pareça ser uma ameaça ao agressor.

Heinz Leymann¹⁰⁰, que foi quem primeiro identificou e conceituou essa forma de violência no trabalho, denominou o fenômeno de *mobbing* e diz tratar-se de um conceito que se desenvolve em situação comunicativa hostil,

⁹⁸ FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, v. 41, nº 2. 2001. p. 8/20.

⁹⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral**. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>. Acesso em: 10.2014.

¹⁰⁰ LEYMANN, Heins. The **Content and** Development of Mobbing at Work." European Journal of Work and Organizational Psychology.

em que um ou mais indivíduo coagem determinada pessoa de tal forma que esta é levada a posição de fraqueza psicológica.

O fenômeno pode ser identificado por uma série de comportamentos negativos, hostis, antissociais e agressivos expressos na forma de isolamentos, fofocas, ataques à vida privada, críticas à pessoa ou monitoração excessiva do trabalho, sonegações de informações.

2.3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: EVOLUÇÃO.

Tanto para Andre Luiz Souza Aguiar¹⁰¹, quanto para Taíse Trombetta¹⁰², o cenário de globalização em que vivemos, as evoluções tecnológicas e as flexibilizações que encontramos atualmente nas relações de trabalho findam por gerar uma competitividade desmedida, sendo estes alguns fatores que originaram mudanças profundas nas organizações, mudanças essas que possuem como intuito sua sobrevivência no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, as relações humanas nesses ambientes também sofrem impactos, tornando-se muitas vezes perversas. Alguns atos de tão frequentes chegam até a serem considerados normais.

Como apresenta Mauro Vasni Paroski¹⁰³, ao citar as palavras de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante¹⁰⁴ e Francisco Ferreira Jorge Neto¹⁰⁵:

O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de

¹⁰¹ AGUIAR, Andre Luiz Souza. (2003). Assédio moral nas organizações: Estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. Disponível no site: http://www.assedio-moral.org/IMG/pdf/AGUIAR_A.L.S._Assedio_moral_nas_organizacoes.pdf

¹⁰² TROMBETTA, Taíse. (2005). Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

¹⁰³ PARANA. Juiz do Trabalho titular da 7ª Vara do Trabalho de Londrina (PR). Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil. Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (PR). Doutorando em Direitos Sociais na Universidade de Castilla-La Mancha, em Ciudad Real (Espanha). Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/9021/assedio-moral-no-trabalho>

¹⁰⁴ Advogado, professor de Direito da Faculdade Mackenzie, ex-procurador chefe do Município de Mauá, mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, mestrando em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP)

¹⁰⁵ Juiz do Trabalho em São Paulo, mestre em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho pela PUC/SP, professor convidado da pós-graduação lato sensu da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. As consequências dessas tensões (= pressões) repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com sérias interferências na sua qualidade de vida, gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos.

Ao analisarmos as palavras de Christophe Dejours¹⁰⁶, o sofrimento é considerado inerente ao processo de trabalho e assim, não pode ser eliminado, pois o sujeito está sempre submetido a pressões e sofrimento no trabalho, sendo sempre necessário um ajuste entre a subjetividade e a organização do trabalho, priorizando questões como ritmo, jornada, hierarquia, responsabilidade e controle, em uma visão coletiva. Sendo assim, quanto mais rígida é a organização do trabalho, menor o conteúdo significativo e maiores são as possibilidades de se desenvolver patologias graves.

Ainda segundo o autor, o sofrimento aparece no espaço de luta entre o bem-estar desejado e a doença mental ou a loucura que apresenta sintomas como depressão, fobia delírios, etc.

Porém, como apresenta Marie-France Hirigoyen¹⁰⁷ “é um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade, como também favorecendo ao absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca”.

A vítima sofre todo tipo de ataque, por parte seu algoz, ou algozes, desde comportamentos ou gestos violentos, a agressões verbais.

Como descreve Márcia Novaes Guedes¹⁰⁸

O sujeito perverso emprega vários expedientes para aterrorizar e imobilizar a vítima. Das hostilidades veladas - muxoxos, dar de ombros, olhar de desprezo - se avança para a recusa da comunicação - a indiferença do perverso impede que a vítima exija uma explicação plausível para aquele comportamento. Pouco a

¹⁰⁶ DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001. p.150/158.

¹⁰⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho** - redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

¹⁰⁸ GUEDES, Macia Novaes. Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, São Paulo. Disponível no site: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf visualizado em 06/10/2014.

pouco, o perverso vai dominando a vítima e os atos de violência se tornam explícitos com a desqualificação do trabalho e da pessoa. O trabalho da vítima é desvalorizado com críticas ácidas, reprovações, gritos e xingamentos e sua opinião e comentários têm a indiferença ou a derrisão como respostas.

A mesma autora completa:

Critica-se a performance profissional da vítima com alusões malévolas sobre a sua qualificação técnica, habilidades e sua honestidade profissional. Ataca-se a vida privada com brincadeiras de mau gosto, insinuações, constrangimentos, divulgação de calúnias e mentiras, espalhando-se murmúrios e fofocas pelo ambiente de trabalho. Fala-se da vítima pelas costas, deixando-a sem defesa. Por fim, a vítima é isolada do convívio dos demais colegas. Vexada e constrangida, asilada dentro do seu ambiente de trabalho, a vítima perde a espontaneidade, não se agüenta dentro de si e se tortura dia e noite, buscando em si mesma as causas daquela situação

Na realidade, uma coisa é cobrar dedicação e empenho no ambiente laboral, outra é atingir intimamente o indivíduo com palavras ofensivas, humilhantes ou degradantes.

Para Margarida Barreto¹⁰⁹, o assédio moral se apoia no poder coercitivo do medo, da humilhação, e no silêncio imposto na medida em que se mantém uma atitude de fuga, por parte dos líderes, e pelo pacto de silêncio e tolerância entre os pares.

[...] o assédio moral está apoiado no poder coercitivo em que o “núcleo de sustentação é constituído pelo medo, a humilhação e o silêncio imposto... evitam-se explicações ou mesmo soluções na medida em que predomina entre os líderes uma atitude de fuga e, entre os pares, o pacto do silêncio e tolerância que rompe com as amizades.

O conceito de assédio moral foi sendo redefinido, conforme foram observados os danos causados por sua existência, e o ensejo de punição, hoje já regulado pelas leis trabalhistas da França. Como assinala Marie-France Hirigoyen¹¹⁰, a sociedade mobilizou-se com o intuito de, não só ajudar as vítimas, mas tomar medidas concretas para obrigar as empresas e o poder público a

¹⁰⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese (doutorado em psicologia social) Pontifícia universidade católica, São Paulo, 2005. p.179. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br> Acesso em: 10.2014.

¹¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 17.

colocarem em prática medidas preventivas eficazes. “O assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva”.

Observando os estudos de Marie-France Hirigoyen e Margarida Maria Silveira Barreto, Andre Luis Souza Aguiar¹¹¹ se prontificou na análise do fenômeno e sua relação com relatos de danos morais transmitidos por empregados demitidos em virtude de maus tratos, humilhações e perseguições no ambiente de trabalho, constante de demandas judiciais no Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. O autor esclarece que, em virtude de nossa herança cultural ocasionada pelo regime escravista, tendemos a sentir normalidade em muitas condutas de assédio moral, no cotidiano das organizações, que surgem nas relações de trabalho.

Como expõe o autor, “O termo assédio moral é recente no universo do trabalho, apesar de maus-tratos e humilhações serem praticados desde o início das relações trabalhistas, sendo intensificado nas atuais dias pela vulnerabilidade a que são submetidos os trabalhadores no contexto da globalização”.

Os achados de Andre Luiz Souza Aguiar constata que as organizações da atualidade busca atender as exigências inerentes ao mercado, sem a preocupação com o bem estar dos trabalhadores.

E conclui que “particularmente no Brasil, a herança cultural deixada pelo regime escravocrata tende a considerar o assédio moral como comportamento “normal” no cotidiano das organizações, dificultando as reações por partes das vítimas, bem como o seu reconhecimento pela Justiça do Trabalho¹¹²”. Esse regime escravista possuía hierarquias e poderes autoritários, que resultava na desumanização das relações laborais, sendo necessária, nas palavras do autor, uma reeducação com mudanças tanto de valores culturais como nas relações de produção.

Como explica Andre Luiz Souza Aguiar:

¹¹¹ AGUIAR, Andre Luiz Souza. (2003). *Assédio moral nas organizações: Estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia*. Disponível no site: http://www.assedio-moral.org/IMG/pdf/AGUIAR_A.L.S._Assedio_moral_nas_organizacoes.pdf

¹¹² AGUIAR, Andre Luiz Souza. (2003). *Assédio moral nas organizações: Estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia*. Disponível no site: http://www.assedio-moral.org/IMG/pdf/AGUIAR_A.L.S._Assedio_moral_nas_organizacoes.pdf p.1.

O termo "assédio moral" é a nomenclatura adotada no Brasil e surge, oficialmente, no campo do direito administrativo municipal em 1999 através do Projeto de Lei sobre Assédio Moral, encaminhado para a Câmara Municipal de São Paulo, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática desse comportamento entre o funcionalismo da administração pública municipal direta, inspirado na pesquisa realizada na França por Marie-France Hirigoyen e publicada com o título "Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien"(1998). A tradução da sua obra para o português, em 2000, e a defesa da dissertação de Mestrado de Barreto sobre a jornada de humilhação dos empregados adoecidos no trabalho (2000) foram os responsáveis pela repercussão do tema no Brasil.

O assediador e o assediado são os principais personagens do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho. Como apresenta Marie-France Herigoyen¹¹³, o assediador tanto pode ser alguém impelido pelo sistema, quanto uma pessoa com uma predisposição psicológica. Na sua maioria, os assediadores são pessoas que apresentam normalidade, mas que pode ser alçado a essa condição, em virtude da conjuntura do trabalho, ou por outros motivos que se conjuguem ou não a existência de uma inclinação psicológica.

2.4 DIREÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.

Os pesquisadores, em sua maioria, reconhecem que o assédio moral pode ocorrer em diferentes direções, classificando esse assédio em quatro tipos, sendo eles: assédio moral ascendente; assédio moral descendente; assédio moral; assédio moral misto como veremos abaixo, destacado por Morgana Regina Maia Vieira¹¹⁴:

Assédio moral descendente – Tipo de assédio que parte de um superior hierárquico sobre um subordinado. É o caso mais comum de expressão de abuso de poder, segundo Marie-France Hirigoyen geralmente acontece em estruturas mais hierarquizadas ou com chefes que se sentem deuses impunes. Expressando-se por violência física ou verbal, alterações negativas das condições de trabalho e chantagem permanente, culminando muitas vezes com a demissão.

Assédio moral ascendente – Assédio moral sofrido por um superior por um ou vários subordinados. É o tipo mais incomum do assédio

¹¹³ HIRIGOYEN, Marie-France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p 21.

¹¹⁴ VIEIRA, Morgana Regina Maia: Uma análise do papel do gestor na identificação e gerenciamento do assédio moral nas relações de trabalho. Dissertação de Mestrado. 2009. Disponível em: http://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/1230/arquivo313_1.pdf?sequence=1 p. 31.

moral, não é levado em consideração, mas é tão destrutivo quanto o outro. Pode ser observado quando um subordinado tem acesso privilegiado ao chefe de seu chefe ou aos pares de seu chefe, utilizando esse acesso para fazer fofocas, intrigas e insinuações levando o ouvinte a duvidar da seriedade da vítima.

Assédio moral horizontal – Trata-se do assédio moral que ocorre entre pares (entre colegas). Muito comum quando dois empregados concorrem ao mesmo cargo ou promoção. Um começa a querer desfazer do trabalho do outro. Ou na, situação em que alguém tida como diferente ao grupo, por motivos profissionais passa a integrá-lo. É o que pode ocorrer quando uma mulher vem integrar um grupo que tradicionalmente é masculino.

Assédio moral misto – Começa entre os pares (assédio horizontal) e se prolonga devido à omissão da chefia ou do superior hierárquico. Passando ou sendo cúmplice. Ex. observa-se na situação em que a pessoa encontra-se como “bode expiatório” por causa de um superior hierárquico ou colega de trabalho passando a ser responsável por todos os erros que acontecem como afirma Marie-France Hirigoyen.

O esquema abaixo demonstra graficamente essas direções.



Figura 01: Esquema do tipo de assédio moral

Fonte: Barreto, 2008b; Hirigoyen, 2006a; Freitas, 2001; Leymann, 1996.

Carísa Almeida Bradaschia¹¹⁵, citando Einarsen¹¹⁶, apresenta que o assédio moral trata-se de um processo, e não de um fenômeno, em que a vítima enfrenta condutas agressivas frequentes e com violência cada vez maior.

¹¹⁵ BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getúlio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 68.

¹¹⁶ EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, v. 5, n. 4. p. 379-401, 2000.

Lembrando que o assédio moral é um processo progressivo, quanto mais demorada for, a situação hostil, mais frequente são os insultos, agravando ainda mais as consequências. Isso causa, nas vítimas, a sensação de que o tratamento recebido foi injusto.

Como desenvolve a autora, em um primeiro momento as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira as desavenças e maus-tratos. Em seguida, estes ataques se multiplicam e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, e submetida a manobras hostis e degradantes por períodos maiores. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço para abrandá-las que torna o assédio moral destruidor.

Como explica Marie-France Hirigoyen¹¹⁷ a guerra psicológica que se apresenta no ambiente de trabalho é somada a dois fenômenos: abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não necessariamente aceito pelos empregados. O segundo é a manipulação perversa, que acontece de forma insidiosa, mas que causa danos graves.

Para J. Birman¹¹⁸, citado por Carisa Almeida Bradaschia¹¹⁹, a cena do assédio assume características francamente perversas, na qual a personagem se sente envolvida numa trama diabólica sem saber muito bem porque foi lançada nisto.

A vítima sofre vários danos, atingindo seu amor-próprio, que sem dúvida é um atentado a sua dignidade.

O processo por que passa a vítima nem sempre é de fácil percepção, uma vez tratar-se, na maioria dos casos, de um processo lento, a percepção só torna-se mais aparente quando é confrontado o tratamento

¹¹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p 21.

¹¹⁸ BIRMAN, J. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**, vol. 17, n. 1, jan-jun, 2005.

¹¹⁹ BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getulio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 70.

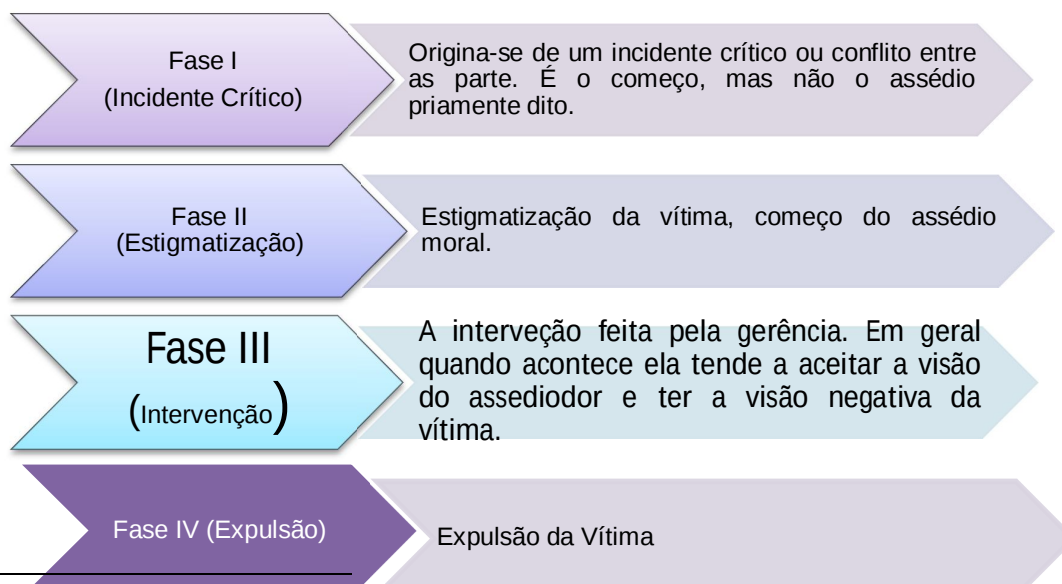
dispensado a vítima, com o recebido pelos demais membros do ambiente de trabalho.

Como explica Marie-France Hirigoyen¹²⁰, com o tempo, começam a surgir fobias recíprocas, entre assediador e assediado. O assediador passa a sentir raiva sempre que vê a vítima, e a mesma passa a sentir completo desconforto e medo, quando na presença do assediador.

Como descreve Morgana Regina Maia Vieira¹²¹ “o medo provoca na vítima comportamentos patológico, ela reage na maior parte das vezes, de maneira veemente e confusa. Toda iniciativa que tome, qualquer coisa que faça é imediatamente voltada contra ela pelo assediador. Essa conduta objetiva transtornar, levar a vítima a uma total confusão que o faça a cometer erros”.

O agressor tende sempre a banalizar seus atos, negar sempre a intencionalidade, mas a intenção de agredir é latente.

Abaixo se vê o esquema das ideias de Leymann¹²², sobre o procedimento do assédio moral:



¹²⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p 26.

¹²¹ VIEIRA, Morgana Regina Maia: Uma análise do papel do gestor na identificação e gerenciamento do assédio moral nas relações de trabalho. Dissertação de Mestrado. 2009. Disponível em: http://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/1230/arquivo313_1.pdf?sequence=1 p. 34

¹²² LEYMAN, Heinz.; GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorder. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996.

Para Maria Ester de Freitas¹²³ todo o processo de assédio surge primeiramente de um abuso de poder, posteriormente surge o abuso narcisista onde a vítima perde a autoestima. Para a autora só é verificado o assédio porque há uma total desqualificação da vítima que, por falta de forças para reação, aceita em silêncio ou é endossada pelo grupo. A vítima, induzida a erro, termina por cancelar o que se diz dela, perde a concentração com facilidade, o que termina por promover os falhas, teoricamente previstas pelo assediador.

2.5 ESPÉCIES DE HOSTILIDADES QUE PERMEIAM O ASSÉDIO MORAL.

O Como já apresentado esse fenômeno pode se apresentar em diversas direções; assédio moral descendente, ascendente, horizontal e misto. Da mesma forma, suas manifestações podem ser variadas, vindo a assumir formas que possibilitaram sua caracterização e classificação.

Após citar alguns estudos realizados Marie-France Hirigoyen¹²⁴ classificou esses atos hostis em quatro categorias, iniciando pela mais complexa forma de sua detecção até a mais evidente. Abaixo será destacada a categoria relacionando com a respectiva ação:

- **Deterioração proporcional das condições de trabalho.** Atitudes que visam à desqualificação da vítima com críticas injustas com e intenção de demonstra incompetência e pretexto para posterior demissão.
- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador;

¹²³ FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual:** faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, v. 41, nº 2. 2001. p. 8/20.

¹²⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. A violência perversa do cotidiano. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p 30/35. Categorias e condutas hostis classificadas por Hirigoyen.

- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Desconsiderar recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

• **Isolamento e recusa de comunicação.** Atitudes que buscam isolar a vítima do grupo, afetando profundamente a vítima e banalizadas pelo agressor.

- A vítima é interrompida constantemente;
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com ela é unicamente por escrito;
- Recusa de todo contato com ela, mesmo o visual;
- É posta separada dos outros;
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proíbem os colegas de lhe falar;
- Já não a deixam falar com ninguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

• **Atentado contra a dignidade.** Atitudes mais frequentes no assédio horizontal do que no descendente, feitas por colegas. Geralmente não existem reações das vítimas por se sentirem envergonhadas.

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...);

- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalham rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);
- Zombam de suas deficiências físicas ou seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada;
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

• **Violência verbal, física ou sexual.** Assédio declarado, vítimas estigmatizada como paranoica e as testemunhas não apoiam por medo.

- Ameaças de violência física;
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara;
- Falam com ela aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- É seguida na rua, é espionada diante do domicílio;
- Fazem estragos em seu automóvel;
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Na mesma sintonia Heinz Leymann¹²⁵, em seus estudos, apresenta cinco atitudes que ratificam o assédio moral, são elas:

- Atividades que impossibilitam a comunicação das vítimas adequadamente (não falar com a vítima);

¹²⁵ LEYMANN, Heinz.; GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic estresse disorder. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996.

- Atividades que impactam a possibilidade da vítima manter contatos sociais (impedir a comunicação da vítima com outros departamentos ou influenciar que colegas não falem com a vítima);
- Atividade que impactam da vítima manter sua reputação pessoal intacta (dissemina boatos sobre a vítima ou desqualifica seu trabalho);
- Atividade que impactam a ocupação da vítima (dizer aos outros que o seu profissionalismo não é compatível com o que era esperado);
- Atividades que impactam na saúde da vítima (o conjunto das atitudes descritas acima pode afetar a saúde da vítima).

Para Helge Hoel¹²⁶ e Cary Cooper¹²⁷ as formas de assédio mais utilizadas: esconder informações que afetam o desempenho do indivíduo (54%) dar tarefas impossíveis de serem realizadas (49%).

Maria Ester Freitas¹²⁸ ao elencar as formas em que o assédio se apresenta, entende que o agressor impede a reação da vítima por meio de:

- Recusa de comunicação direta;
- Desqualificação da vítima;
- Desacreditar a vítima;
- Isolamento;
- Vexar a vítima;
- Forçar a vítima a cometer falhas;
- Assediar sexualmente a vítima.

Todas as ações elencadas gravitam a esfera tanto do absurdo, como do inaceitável, suscitando interrogativas do porque as vítimas, e testemunhas de tais atos, terminam por manter o sigilo diante desses tipos de comportamento. Fora os motivos elencados em oportunidades anteriores, Marcelo Rodrigues Prata¹²⁹

¹²⁶ Helge Hoel é professor em Comportamento Organizacional e especialistas de renome internacional sobre bullying, assédio e violência no trabalho. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

¹²⁷ Britânico de origem americana **psicólogo** e professor de **psicologia organizacional** e saúde na **Escola de Administração da Universidade de Lancaster**. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

¹²⁸ FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, v. 41, nº 2. 2001. p. 11/12.

¹²⁹ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho uma Abordagem Transdisciplinar**. São Paulo. p. 137.

alerta ainda para o panorama socioeconômico do assédio moral no trabalho, uma vez que, com a globalização e as políticas neoliberalistas, surgiram mecanismos de estímulos para a busca incessante de alto desempenho, passando a surgir como estratégias, com vistas ao aumento de produtividade, a automação, informatização, o contrato de trabalho temporário e a terceirização.

Afora isso, ainda são incentivadas as fusões no intuito de fortalecer a sobrevivência das empresas, onde as menos competitivas são incorporadas pelas maiores.

2.6 O ASSÉDIO MORAL: CONSEQUÊNCIAS:

A seguir estabelece-se as consequências do assédio moral em relação as instituições, os indivíduos e a sociedade.

2.6.1 Para as instituições

O assédio moral se desenvolve dentro do ambiente da organização, destruindo a tranquilidade da vítima e, de certa forma, de todos que ali estão inseridos.

O clima de trabalho tende a se deteriorar, uma vez que, estando todos constantemente presenciando ou participando dessas ações desumanas, cria-se um clima de tensão envolvendo tanto a vítima, como a todos os presentes. Não só afeta devastadoramente a vítima, mas compromete o bom desenvolvimento das tarefas laborais propostas pela instituição.

Um ambiente de trabalho saudável é proveniente de vários fatores, que vão desde os relacionamentos interpessoais até o entrosamento, motivação e conjugação de esforços.

Não se pode esperar comprometimento, empenho e dedicação de funcionários que se sentem acuados, desqualificados, desmotivados e sob uma pressão constante causada pelo medo de serem perseguidos ou também assediados.

Como esclarece Antonio Martiningo Filho¹³⁰ o assédio moral não causa dano só para aquele que sofre. As organizações que se omitem ou que incentivam essa prática de violência moral também pagam seu preço. Este fenômeno é antes de tudo uma causa da ineficiência da empresa, podendo acarretar uma considerável queda de produtividade nos setores atingidos, além de um custo social, em termos tanto de indenizações por doenças quanto de eventuais aposentadorias precoces, bem como do ponto de vista dos tratamentos médicos exigidos pela vítima.

Como argumenta o mesmo autor:

A violência no trabalho pode afetar a produtividade do indivíduo, quando eles são pessoalmente atacados ou quando são apenas testemunhas dos eventos. As vítimas do assédio moral registram pior desempenho no trabalho comparado com os demais funcionários. Recentemente foram encontradas evidências que comprovam esse fato quando comparada a taxa de desempenho de pessoas que sofreram o assédio moral com os demais trabalhadores (Hoel; Cooper, 2000). Algumas pesquisas também sugerem que o assédio moral no trabalho afeta a organização pela inibição da inovação e da criatividade.

Como explicita Carisa Almeida Bradaschia¹³¹ o assédio moral não traz consequências apenas para os afetados pela situação, as próprias organizações também são muito afetadas. Isso ocorre de um modo tão sutil que “muitas empresas ainda não perceberam como isto pode degradar seus resultados econômicos, no curto e no longo prazo. Para Niedl¹³², assédio deveria ser visto como um fator de custo que influencia a eficácia do trabalho”.

A mesma autora, após uma minuciosa pesquisa apresenta um conjunto de consequências geradas pelo assédio moral, com sua respectiva referência bibliográfica, que vem a afetar diretamente a organização, conforme quadro abaixo:

¹³⁰ MARTININGO FILHO, Antonio. **Assédio moral e Gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral no trabalho e papel da área de gestão de pessoas**. Dissertação de Mestrado. UNB. 2007. Disponível em: [http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_arquivos/61/TDE-2007-04-24T110300Z](http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_arquivos/61/TDE-2007-04-24T110300Z-Dissertacao%20Antonio%20Martiningo%20Filho.pdf) – 842/Publico/-Dissertacao%20Antonio%20Martiningo%20Filho.pdf p.28.

¹³¹ ALMEIDA BRADASCHIA, Carisa. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getúlio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 128/131.

¹³² NIEDL, K. Mobbing and well-being: economic and personnel development implications. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 5, n. 2, p. 239-249, 1996.

Consequência para a Organização	Bibliografia
- maior absenteísmo, maior intenção de se desligar da empresa, aumento na rotatividade (<i>turnover</i>), redução da produtividade e aposentadoria precoce.	(LEYMANN 1996; NIEDL, 1996; SALIN, 2001; HOEL e COOPER, 2000; FOX e SPECTOR, 1999; GARCIA, HACOURT e BARA, 2005; DAVENPORT, SWARTZ e ELLIOTT, 1999; ANDERSSON, 2001; BREEN e MCNAMARA, 2004; HOEL, SPARK e COOPER, 2007)
- baixa satisfação com a empresa, grande propensão a sair e baixo comprometimento organizacional.	(HOEL e COOPER, 2000; ANDERSSON, 2001)
- agressão contra a organização e agressão interpessoal.	(FOX e SPECTOR, 1999; HOEL et. al, 2007)
- queda na confiança nos líderes, aumentos de frustrações e reatividade, aumento de sensação de desamparo (<i>helplessness</i>) e alienação.	(ASHFORTH, 1989)
- desmotivação no trabalho.	(GARCIA, HACOURT e BARA, 2005)
- piora do ambiente psicossocial do trabalho.	(LEYMANN, 1996)
- custos de produção mais altos.	(LEYMANN, 1996; ANDERSSON, 2001)
- piora na imagem da empresa e perda de clientes.	(ANDERSSON, 2001)
- redução na qualidade e quantidade de trabalho realizado.	(DAVENPORT, SWARTZ e ELLIOTT, 1999)
- sobrecarga de trabalho sobre os colegas, custos ligados à licença, recrutamento e ao treinamento de novos empregados.	(GARCIA, HACOURT e BARA, 2005)
- potenciais litígios	(DAVENPORT, SWARTZ e ELLIOTT, 1999)

• Quadro confeccionado com dados apresentados por Carisa Almeida Bradaschia¹³³

A autora ainda salienta que segundo pesquisa realizada por Marie-France Hirigoyen¹³⁴ 74% das vítimas de assédio moral haviam faltado ao emprego em consequência das situações de assédio.

Margarida Maria Silveira Barreto¹³⁵, na mesma linha, informa que:

¹³³ ALMEIDA BRADASCHIA, Carisa. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getúlio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 128.

¹³⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Le malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux**. Paris: Syros, 2001.

¹³⁵ BARRETO, Margarida Maria Silveira *Uma Jornada de Humilhações*. 2000. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>. Acesso em 07 de outubro de 2011.

A empresa, por sua vez, sofre os efeitos da diminuição da competitividade, redução da produtividade, com perda de lucratividade, perda de trabalhadores qualificados, aumento de doenças e acidentes, aumento do absenteísmo, perdas econômicas, por pagamento de indenizações e processos, e perda de imagem, entre outros. Por fim, perde o Estado que, além de perder o potencial de trabalhadores produtivos, ainda vê aumentarem os gastos da previdência.

Há de se observar ainda, a existência de muitos outros efeitos que causam prejuízo às instituições, mas que possuem maior dificuldade de mensuração, como por exemplo, a dificuldade de cooperação entre os funcionários em consequência da má vontade de interação com seus pares e, até mesmo, a falta de interesse em ascender na organização, seja da vítima ou dos espectadores, por medo do agressor.

P. Glendining¹³⁶ alerta que, em virtude de uma busca por melhor qualidade de vida, os empregados, e futuros candidatos a emprego, atualmente não consideram somente a remuneração na escolha de seu empregador, mas, consideram também, os ganhos indiretos como, por exemplo, a cultura da instituição e a qualidade do ambiente de trabalho. Alerta ainda, que em processo seletivo, nas empresas que de forma tacita aceitam o assédio moral, pode ocorrer à saída de um candidato mais brilhante, em virtude daqueles mais agressivos e incivilizados.

Destarte, se torna claro o grande prejuízo que o assédio moral traz para organização. Porém, vale ressaltar que, como expõe Maria Ester Freitas¹³⁷, “O assédio moral ocorre porque ele encontra um terreno fértil, e que tende a se cristalizar como uma prática porque os seus autores não encontram maiores resistências organizacionais nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, ou seja, uma instância que impeça e puna essas ocorrências perversas”.

¹³⁶ GLENDINING, P. Workplace bullying: curing the cancer of the American workplace. **Public personnel management**, vol. 30, n. 3, p. 269-288, 2001.

¹³⁷ FREITAS, Maria Ester. Professora da FGV-EAESP. Doutora em Administração de Empresas pela FGV-EAESP e pós-doutorado em Administração Intercultural pela HEC-França. **RAE electron**, vol.6 no.1 São Paulo Jan./June 2007. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? Disponível no site:** http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482007000100011 Acesso em: 20 de outubro de 2014.

2.6.2 Para o indivíduo

Não há dúvidas sobre a existência de danos ao indivíduo, quando sujeitos ao assédio moral. Como explicita Margarida Barreto,¹³⁸ “o que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física”.

A pressão sentida pela vítima pode levar inclusive a sua morte, como bem mostra a mesma autora¹³⁹ ao descrever esse quadro, “quando as punições e controles culminam em exclusão do quadro de trabalhadores quer seja através da política de dispensa temporária (lay-off), demissão estimulada ou por justa causa, são muitos os que desestruturam psicologicamente, perdem o rumo da própria vida e praticam suicídio”.

Heinz Leymann¹⁴⁰, por meio de seus estudos, descobriu que o assédio moral é responsável por um percentual que varia entre 6 e 15 por cento dos suicídios cometidos na Suécia.

Carissa Almeida Bradachia¹⁴¹ apresenta uma série de enfermidades adquiridas pelas vítimas de assédio moral, dentre elas: menos energia e vitalidade; tensões musculares; músculos doloridos; impossibilidade de descansar; palpitações; tontura; problemas psicossomáticos e doenças físicas.

A autora cita ainda pesquisa realizada por Leymann e Gustafson¹⁴², onde os mesmos descobriram que as vítimas apresentavam dores no peito, suores excessivos, boca seca, palpitações, falta de ar, dores nas costas,

¹³⁸ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio Moral: **A violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil**. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005. p. 49.

¹³⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio Moral: **A violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil**. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005. p. 37.

¹⁴⁰ LEYMAN, **Heinz**; GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic estresse disorder. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996.

¹⁴¹ ALMEIDA BRADASCHIA, Carisa. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getulio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 90/92.

¹⁴² LEYMAN, **Heinz**; GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic estresse disorder. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996.

dores no pescoço, dores musculares, fraqueza nas pernas, desmaios, tremores, perda de apetite, diarreias, dores de estômago, etc.

Baron Duque, Munduate Jaca e Blanco Barea¹⁴³, também apresentaram trabalhos sobre os distúrbios gerados nas vítimas pelas situações de assédio, citando ainda: as condutas sociais relacionadas ao consumo de drogas, tabaco e abuso do álcool; as condutas auto-lesivas, como conflitos familiares, divórcios e suicídios; hipertensão, transtornos dermatológicos, alterações digestivas e certas propensões a acidentes vasculares e coronários.

Carisa Bradaschia lembra os estudos de realizados por Piñuel y Zabala¹⁴⁴ onde é descrito outros efeitos sobre as vítimas. Nesse trabalho foram estabelecidos seis tipos de efeitos diretos sobre as vítimas:

- a) efeitos cognitivos e hiper-reação psíquica: perdas de memória; dificuldade para se concentrar; depressão; apatia; irritabilidade; nervosismo/agitação; agressividade/ataques de fúria; sentimentos de insegurança; hipersensibilidade a atrasos;
- b) sintomas psicossomáticos de estresse: pesadelos; dores de estômago e abdominais; diarréias/colite; vômito; náuseas; falta de apetite; sensação de nó na garganta; isolamento;
- c) sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo: dores no peito; sudorese; boca seca; palpitação; sufoco; falta de ar; hipertensão arterial;
- d) sintomas de desgaste físicos resultantes de estresse prolongado: dores nas costas e nuca; dores musculares (fibromialgia);
- e) transtornos do sono: dificuldades para dormir; sono interrompido; acordar muito cedo;
- f) cansaço e debilidade: fadiga crônica; cansaço nas pernas; debilidade; desmaios; tremores.

Vale ainda ressaltar a existência de várias outras enfermidades decorrentes da somatização do sofrimento proveniente dessas situações de assédio. São as conhecidas doenças psicossomáticas.

¹⁴³ BARON DUQUE M., MUNDUATE JACA L. e BLANCO BAREA M. J. La espiral Del mobbing. **Papeles del psicólogo**, 2003, n. 84, p. 55-61.

¹⁴⁴ PIÑUEL Y ZABALA, I., La Incidencia Del Mobbing ó Acoso Psicológico en el Trabajo in España, Unpublished study, Universidad de Alcala, 2002. In: DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. **Preventing violence and harassment in the workplace**. European foundation for the improvement of living and working conditions, Ireland, 2003.

Christophe Dejours¹⁴⁵ esclarece que “a somatização é um processo pelo qual o conflito que não pode encontrar saída mental vai desencadear no corpo desordens endócrino-metabólicas, ponto de partida de uma doença orgânica”.

Também em seus estudos Marie-France Hirigoyen¹⁴⁶ pode observar que 52% das vítimas apresentavam vários tipos de reações psicossomáticas. De acordo com a autora “depois de um determinado tempo de evolução, os transtornos psicossomáticos estão quase sempre em primeiro plano. O corpo acusa a agressão antes que o cérebro, que se nega a ver o que não consegue compreender”.

Marie-France Hirigoyen pode observar indivíduos apresentando sobre peso de até 20 kg, proveniente de assédios sofridos. Discorre a autora, pessoas “engordam subitamente (15 a 20 kg em poucos meses), os problemas digestivos (gastralgias, colite, úlceras de estômago), os problemas endócrinos (problemas de tireóide, problemas com a menstruação), o aumento da hipertensão, mal-estar, vertigens, enfermidades da pele etc.”.

Ainda segundo Marie-France Hirigoyen¹⁴⁷, “as consequências específicas que o assédio moral causa na vítima são vergonha e humilhação; perda do sentido; modificações psíquicas; desvitalização; rigidificação; defesa pela psicose”. Abaixo apresentamos um quadro confeccionado pela própria Claudia Maria da Silva Oliveira.

Consequências	Características principais
Vergonha e humilhação	Não ter sabido (ou podido) reagir ou fazer o que era necessário para interromper o processo.
Perda do sentido	Os discursos falsos que fazem o assediado acreditar em mentiras podem destruir o trabalhador ou torná-lo paranóico.
Modificações psíquicas	Pode provocar modificações na identidade e influenciar no temperamento da pessoa.
Desvitalização:	A pessoa pode chegar a um estado depressivo crônico.
Rigidificação:	A pessoa torna-se desconfiada, pode ter sentimento de perseguição podendo chegar ao delírio.

¹⁴⁵ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho; Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1992. p. 127.

¹⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Le malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux**. Paris: Syros, 2001. p. 140-142.

¹⁴⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002. p. 172/182.

Defesa pela psicose:	a pessoa passa a delirar de maneira mais ou menos transitória.
----------------------	--

Após todas as enfermidades, sejam físicas ou psíquicas, apresentadas acima, fica claro o quão devastador é o assédio moral para a vítima. E não obstante a isso, ficam prejuízos igualmente imensuráveis para a carreira profissional da vítima.

O sentimento de incompetência que o acompanha é extremamente doloroso. Suas faltas ao serviço e seus afastamentos por motivos médicos o retira da rotina profissional.

A vítima se encontrar nervosa, sem possibilidade de se comunicar, seja com o agressor ou com os outros membros da equipe e, esse quadro resultante dos atos realizados pelo agressor, termina por impossibilitar a realização de suas tarefas e compromete sua atuação profissional.

Certos que há uma diminuição de qualidade e de quantidade de serviço realizado, a vítima finda se prejudicando mais ainda, e não só a si, mas a todo o grupo, piorando ainda mais sua já desgastada imagem.

Como destaca Roberto Heleoni¹⁴⁸ “com o tempo, o próprio assédio pode gerar patologias nas vítimas, à medida que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam, que sejam: desatentas, inseguras, incompetentes e frágeis”. Continuando o autor, “em alguns casos, a vítima pode entrar em processo depressivo, prejudicando seu desempenho no trabalho e realizando a profecia induzida por seu algoz”.

Esse quadro fatalmente o levará ao seu desligamento da organização e, como assinala Margarida Barreto¹⁴⁹ “estar desempregado ou ficar sem emprego, mesmo que temporariamente, é devastador para a identidade”.

Mas, como explicita Carisa Almeida Bradaschia¹⁵⁰, “é preciso lembrar também que a intenção por trás da situação de assédio é que a vítima saia,

¹⁴⁸ HELOANI, Roberto, Violência invisível. Disponível o site: http://www.crpsp.org.br/portal/comunicacao/diversos/pot_rh/saude-do-trabalhador-no-ambito-da-saude-publica-referencias-para-atuacao-do-psico/logo/Viol%C3%Aancia%20Invis%C3%ADvel%20e%20Ass%C3%A9dio%20Moral.pdf . p.04

¹⁴⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (mestrado em psicologia social) Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000. p.142.

que abandone a empresa, neste sentido, os ataques constantes vão minando sua confiança profissional, afetando suas chances de se colocar no mercado”.

Destarte, fica claro que todas essas consequências geradas para a vítima poderão e provavelmente comprometerão também suas futuras atividades profissionais.

Vale ressaltar ainda, os impactos também sofridos pelos familiares da vítima.

Como esclarece Carisa Almeida Bradaschia¹⁵¹

[...] a família sofre junto com o trabalhador, ele diz que as pessoas que rodeiam a vítima também sofrem com o assédio, pois as atitudes e o caráter do assediado mudam substancialmente, se tornando mais agressivo e irritado. A coesão familiar é prejudicada, pois a vítima acaba perdendo seu interesse pelos projetos da família e se desvincilha das responsabilidades e compromissos familiares cotidianos.

Marie-France Hirigoyen¹⁵² quando trata da reação das vítimas de assédio moral, a autora explica que “não temos reações iguais diante de situações de assédio moral. Certas pessoas, por suas histórias ou personalidades, são menos capazes de se proteger, sofrerão mais e terão mais dificuldade em se defender”.

No que concerne à gravidade das consequências deixada pelo assédio moral, Leila Nasajon¹⁵³ esclarece que “dependem da identidade da vítima, da relação entre os protagonistas e do número de indivíduos implicados no contexto. O impacto será mais forte se partir de um grupo aliado contra uma só pessoa do que se for proveniente de um único indivíduo”.

¹⁵⁰ BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getúlio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 90/92.

¹⁵¹ BRADASCHIA, Carisa Almeida Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getúlio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 98.

¹⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 228.

¹⁵³ Nasajon, Leila. Assédio Moral no Trabalho. Psicóloga e mestranda em Administração de empresas pela PUC-Rio, e membro do ERA – Ética e Realidade Atual. Disponível no site: http://era.org.br/wp-content/uploads/ARTigo_Leila_Assedio_Vers%C3%A3o-Final2.pdf p. 4.

Importante destacar que qualquer pessoa pode ser vítima. Entretanto, os algozes e as pessoas que presenciam essas ações, preferem acreditar que só são vítimas as pessoas mais frágeis, ou doentes.

2.6.3 Para a sociedade

Apesar de muitas vezes passar despercebido, o assédio moral também traz consequências e prejuízos para toda a sociedade.

O afastamento de um indivíduo do mercado de trabalho, seja provisório ou definitivo, por doença adquirida ou dispensa, claramente trará reflexos sociais.

Como afirma Maria Ester Freitas¹⁵⁴:

Cada vez que um profissional capaz é tornado incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta. Às questões de natureza médica e trabalhista juntam-se outras relacionadas aos custos dos processos judiciais e à sobrecarga do nosso já combalido sistema judiciário, com causas que poderiam ter sido evitadas ou ser solucionadas na esfera organizacional. Podemos também pensar que existe um custo econômico dessas ações que será repassado aos preços e que será cobrado de forma indiscriminada aos consumidores dessa organização, visto que as empresas não têm o hábito de sacrificar margens de lucro para acomodar custos jurídicos ou financeiros.

Sendo assim, não é somente o indivíduo ou sua família ou ainda a instituição que estará sofrendo as consequências do dano causado, mas toda a sociedade será solidária neste processo de arcar com as consequências do dano causado. Para uns a ação ou a consequência será direta, para a grande maioria da sociedade será indireta.

¹⁵⁴ FREITAS, Maria Ester. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007. Disponível no site: www.spell.org.br/documentos/download/30054 Consulta em 10/05/2014. p. 6.

CAPÍTULO 3

ACESSO À JUSTIÇA COMO GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE AO ASSÉDIO MORAL.

Como apresentado anteriormente, assédio moral traz graves consequências, tanto para o assediado quanto a todos que gravitam ao seu redor. Desse modo, é de suma importância que a vítima esteja ciente de que existem punições para essa ação sofrida. Essa consciência tenderá a encorajar às vítimas a buscar amparo no Poder Judiciário.

Como consequências jurídicas do assédio moral, André Ricardo Fonseca da Silva¹⁵⁵ mostra que os estudiosos apontam, dentre outras, “a reparação civil por danos materiais e morais, que encontra respaldo na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis Trabalhistas, e cuja competência para julgamento cabe à Justiça do Trabalho”.

Alerta ainda o mesmo autor que, uma vez da “inexistência de legislação federal pertinente específica, a violência sofrida pelas vítimas do assédio pode cair no esquecimento”.

3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS.

Existe certa dificuldade na conceituação efetiva do que seriam os direitos fundamentais. Alguns veem como direitos fundamentais apenas os elencados no artigo 5º, da Constituição Federal de 1988¹⁵⁶.

¹⁵⁵ FONSECA DA SILVA, Andre Ricardo. Doutorando em Políticas Públicas e Formação Humana pela UERJ, Mestre em Ciências Jurídicas pela UFPB, Especialista em Direito Municipal pela UNIPÊ e Graduado em Direito pela UNIPÊ. Consequências jurídico-sociais do assédio moral no ambiente do trabalho. Disponível: no site <http://jus.com.br/artigos/29416/consequencias-juridico-sociais-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>

¹⁵⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 de out. de 1988. Disponível: www2.senado.gov.br/sf/legislacao/const/ Acesso: 10 maio 2013.**

Porém, como expõe Michelli Pfaffenseller¹⁵⁷ “ali está descrito um vasto rol de Direitos Fundamentais, mas a isso não se restringem, e nem sequer à Constituição Federal ou à sua contemporaneidade”.

Como ensina Marcos Leite Garcia¹⁵⁸ “Os direitos fundamentais são um fenômeno da Modernidade, pois as condições para o seu florescimento se dão no chamado trânsito à modernidade”. E acrescenta “os direitos fundamentais não são um conceito estático no tempo e sua transformação acompanha a sociedade humana e conseqüentemente suas necessidades de proteção”.

Para José Afonso da Silva¹⁵⁹ é a ampliação e transformação desses direitos que dificultam a sinterização de um conceito, mesmo por que os mesmos surgiram da união de várias fontes, desde a conjugação de pensamentos filosófico-jurídicos, até as ideias surgidas com o cristianismo e com o direito natural.

Algumas expressões são utilizadas como sinônimos de direitos fundamentais, como, por exemplo, direitos do homem ou direitos humanos. Para tanto, José Joaquim Gomes Canotilho¹⁶⁰ explica que:

As expressões *direitos do homem* e *direitos fundamentais* são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: *direitos do homem* são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); *direitos fundamentais* são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente. Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu carácter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objectivamente vigentes numa ordem jurídica concreta.

No que concerne a diferenciação entre direitos fundamentais e direitos humanos, Rafael Bertramello¹⁶¹ explica que:

¹⁵⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_85/artigos/Michelli_Pfaffenseller_rev85.htm Acesso em 15 de out. 2014.

¹⁵⁸ GARCIA, Marcos Leite. “Novos” Direitos Fundamentais: características básicas. Disponível no site: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6654 Acesso: 25 de out. 2014.

¹⁵⁹ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009. p. 175.

¹⁶⁰ CANOTILHO, José J. Gomes. **Direito Constitucional**. 5 ed. Coimbra: Almedina, 1992. p. 529

os *direitos fundamentais*, segundo a maior parte da moderna doutrina constitucional, são aqueles reconhecidos e vinculados à esfera do Direito Constitucional de determinado Estado, enquanto que os *direitos humanos* estão firmados pelas posições jurídicas de âmbito internacional que se reconhecem ao ser humano, independentemente de sua vinculação com determinada ordem Constitucional.

O mesmo autor completa, citando Fabio Konder Comparato¹⁶² e José Afonso da Silva¹⁶³, que “de fato, os *direitos humanos* exprimem certa consciência ética universal, e por isso estão acima do ordenamento jurídico de cada Estado, sendo a expressão preferida nos documentos internacionais”.

Porém, vale ressaltar a previsão na Constituição Federal Brasileira de 1988 que expõe em seu artigo 5º¹⁶⁴:

§ 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (Sem grifo no original)

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Sem grifo no original)

Mas, no que concerne a dignidade da pessoa humana, tema discutido neste trabalho, Ingo Wolfgang Sarlet¹⁶⁵ esclarece que existe íntima e indissociável “vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais já constituindo, por certo, um dos postulados nos quais se assenta o direito constitucional contemporâneo”.

¹⁶¹ BERTRAMELLO, Rafael. Direitos humanos fundamentais - conceito, terminologia e perspectiva histórica. Disponível no site: <http://rafaelbertramello.jusbrasil.com.br/artigos/121943100/direitos-humanos-fundamentais-conceito-terminologia-e-perspectiva-historica> Acesso em 20 de out. 2014.

¹⁶² COMPARATO, Fabio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7 ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 74.

¹⁶³ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. p. 176.

¹⁶⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 de out. de 1988. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso: 6 out. 2013.

¹⁶⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.30.

O mesmo autor, citando Cármen Lúcia Antunes Rocha, acrescenta que “a previsão no texto constitucional acaba por ser imprescindível, muito embora por si só não tenha condão de assegurar o devido respeito e proteção à dignidade”. Isso também vale ao princípio do acesso a justiça.

Frente ao exposto observa-se que Direitos humanos não se confundem com direitos fundamentais, pois estes são os expressos no ordenamento jurídico do Estado.

3.2 PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA

Tanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos, como a Convenção Americana de Direitos Humanos, e também a Constituição da República Federativa do Brasil apresentam dispositivos reconhecendo a necessidade do cidadão ter acesso a Justiça.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁶⁶, de 1948, apresenta dois dispositivos relativos ao acesso à justiça, são eles:

Artigo 8. Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei. (Sem grifo no original).

Artigo 10. Todo ser humano tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir sobre seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele. (Sem grifo no original).

A Convenção Americana de Direitos Humanos¹⁶⁷, de 1969, também chamada de Pacto de San José da Costa Rica (CADH), tratado internacional que o Brasil é signatário, sendo reconhecido no país por meio do Decreto número 678, de 06 de novembro de 1992, apresenta em seu artigo que:

¹⁶⁶ ONU. Declaração universal dos direitos humanos. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível no site: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf> . Acesso em: 30 de out. 2014.

¹⁶⁷ OEA. Convenção americana sobre direitos humanos. (Pacto de São José da Costa Rica), adotada no âmbito da Organização dos Estados Americanos, em São José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, entrou em vigor internacional em 18 de julho de 1978, na forma do segundo parágrafo de seu art. 74. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm Acesso em 30 out. 2014.

Artigo 8º - Garantias judiciais

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza. (Sem grifo no original)

O acesso à justiça trata-se de um direito fundamental que, como apresenta Atilio de Castor Iczuka¹⁶⁸, “toma forma do Princípio Constitucional consagrado no XXXV do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988”

O artigo supracitado dispõe que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

O mesmo autor completa que, tal Princípio, “também é conhecido como Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional ou como direito de ação. No Estado Democrático de Direito significa o acesso a uma Ordem Jurídica Justa”.

Destarte, na interpretação dos dispositivos acima, concluímos que todos tem direito ao acesso a justiça, a fim de pleitear sua tutela, seja preventiva ou reparatória em relação a seus direitos. Vale ressaltar, direitos em que possam ser observados o interesse em agir, sendo esse interesse um dos requisitos da propositura de ação judicial.

Verifica-se que o princípio não se restringe apenas aos direitos individuais, mas, abrange também, os difusos e coletivos que a Constituição Federal veio a tutelar. O princípio abarca ainda não só a lesão a direito, mas, também, a ameaça de lesão.

Como esclarece Mauro Cappelletti e Garth Bryant¹⁶⁹:

¹⁶⁸ ICZUKA, Atilio de Castro. O princípio constitucional do acesso à justiça e a limitação das liminares em mandado de segurança. Dissertação de Mestrado. Disponível no site: http://www6.univali.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=706 Acesso em: 20 de out. 2014. p. 8.

¹⁶⁹ CAPPELLETTI, Mauro; BRYANT, Garth. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 12.

O acesso à justiça é um dos valores fundamentais da própria democracia, podendo ser encarado como o mais básico dos direitos humanos, inserto em um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos.

Porém, como acrescenta Atilio de Castro Iczuka¹⁷⁰, citando Kazuo Watanabe¹⁷¹:

O acesso a Justiça que propicie a efetiva e tempestiva proteção contra qualquer forma de denegação da justiça e também o acesso à Ordem Jurídica Justa é um ideal que, certamente, está ainda muito distante de ser concretizado, e, pela falibilidade do ser humano, seguramente jamais o atingiremos em sua inteireza. Mas, a permanente manutenção desse ideal na mente e no coração dos operadores do direito é uma necessidade, para que o ordenamento jurídico esteja em contínua evolução.

Podem ser observados vários empecilhos para a efetiva concretização do acesso à justiça. Como assinala Luiz Guilherme Marinoni¹⁷²:

As Constituições do século XX procuraram integrar as liberdades clássicas, inclusive as de natureza processual, com os direitos sociais, objetivando permitir a concreta participação do cidadão na sociedade, mediante, inclusive, a realização do direito de ação, que passou a ser focalizado como 'direito de acesso à justiça' [...]. O problema da 'efetividade' do direito de ação, ainda que já fosse percebido no início do século XX, tornou-se mais nítido quando da consagração constitucional dos chamados 'novos direitos', ocasião em que a imprescindibilidade de um real acesso à justiça se tornou ainda mais evidente [...] porque se tomou consciência de que os direitos voltados a garantir uma nova forma de sociedade, identificados nas Constituições modernas, apenas poderiam ser concretizados se garantido um real - e não um ilusório - acesso à justiça".

O simples disponibilizar, formalmente, o acesso à justiça aos cidadãos é por si só insatisfatório. É necessário que ele possa arcar com as despesas e custas processuais, seja bem representado, tenha uma resposta rápida, e a contento, por parte do Poder Judiciário.

¹⁷⁰ ICZUKA, Atilio de Castro. O princípio constitucional do acesso à justiça e a limitação das liminares em mandado de segurança. Dissertação de Mestrado. Disponível no site: http://www6.univali.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=706 Acesso em: 20 de out. 2014. p. 26.

¹⁷¹ WATANABE, Kazuo. **Tutela antecipatória e tutela específica das obrigações de fazer e não fazer (arts. 273 e 461 do CPC)**. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. (Org). **Reforma do código de processo civil**. p. 20.

¹⁷² MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de Processo Civil**. Teoria Geral do Processo. 11 ed. São Paulo: RT, 2013. v. 1. p. 184.

No que concerne à custa com representantes, na maioria dos casos pode-se com a assistência jurídica fornecida por profissionais pagos pelo Estado (Defensorias Públicas), e em outros casos, por meio de Escritórios de Práticas Forenses, ligados a Escolas de Direito, que são a princípio dirigidos por professores qualificados na militância advocatícia, e durante a causa, no que tange à custa processual, pode-se contar com o patrocínio gratuito por intermédio do Estado, com a dispensa das despesas processuais (art. 5º, LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos).

Porém, é necessário ainda que se tenha em foco o entendimento exarado do Ministro Marco Aurélio¹⁷³, em julgamento de Recurso Extraordinário, no que tange a inteireza da prestação jurisdicional, qual seja, que “a ordem jurídico-constitucional assegura aos cidadãos o acesso ao Judiciário em concepção maior. Engloba a entrega da prestação jurisdicional da forma mais completa e convincente possível”.

Luiz Rodrigues Wambier, Flávio Renato Correia de Almeida e Eduardo Talamini¹⁷⁴ complementam que:

[...] não se trata [...] de apenas assegurar o acesso, o ingresso, ao controle jurisdicional. Os mecanismos processuais (i.e., os procedimentos, os meios introdutórios, as eficácias das decisões, os meios executivos) devem ser aptos a propiciar decisões justas, tempestivas e úteis aos jurisdicionados – assegurando-se concretamente os bens jurídicos devidos àquele que tem razão.

Todavia, nenhum dos pontos aqui elencados deve soar como empecilhos para que as vítimas do assédio moral busquem ressarcimentos às suas dores, junto ao Poder Judiciário, pois, como já dito anteriormente, a vítima precisa ter a ciência de que existem punições para essa ação sofrida.

Como visto, existe íntima e indissociável vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais. Dessa forma, assegurar o

¹⁷³ STF, RE 158655-PA, j. em 20.08.1996, Segunda Turma, pub. DJ 02.05.1997. No mesmo sentido: RE 172.084, Rel. Min. Marco Aurélio, julgamento em 29-11-94, DJ de 3-3-95. Apresenta-se assim, o sentido material do significado da expressão “acesso à justiça”.

¹⁷⁴ WAMBIER, Luiz Rodrigues; Almeida, Flávio Renato Correia de; Talamini, Eduardo. **Curso Avançado de Processo civil**: teoria geral do processo e processo do conhecimento, 8 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. v. 1, p. 68.

Acesso a Justiça é sem dúvida uma forma de dar efetividade ao Princípio da dignidade da pessoa humana.

3.3 DA LEGISLAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Apesar de ainda não termos uma lei federal específica para tratar dos casos de assédio moral, é importante observar que sua ocorrência agride Princípios Constitucionais de forma latente.

Como já foi exposto nesse trabalho, a vítima de assédio moral é ferida em sua dignidade, indo de encontro a um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito em que se assenta a República Federativa do Brasil, com previsão no Art. 1º, inciso III, que exara:

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

III - a dignidade da pessoa humana; (...)

Ademais, destacamos ainda que o assediado é notamente tratado de forma diferente em relação aos outros membros de seu grupo, sendo exposto a situações humilhantes ou vexatórias, o que também vem a infringir o Princípio da Isonomia ou Igualdade, com previsão constitucional¹⁷⁵, em seu Art. 5º, caput, que apresenta:

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:

Importante ainda destacar o art. 170 do texto contitucional, que reafirma o valor do trabalho, correlacionando-o com a dignidade da pessoa humana, que é sempre atacada nos casos de assédio moral:

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

¹⁷⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm

Uma vez que o assédio moral ataca principalmente a saúde do trabalhador, destacamos o art. 7º da Constituição Federal que nos apresenta, dentro dos direitos sociais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Destarte, todos os dispositivos citados, servem de fundamento constitucional para eventuais ressarcimentos a título de dano moral em favor das vítimas de assédio.

Todavia, como já foi esplanado, falar sobre assédio moral vem a tona imediatamente danos a saúde do trabalhador, danos esses que, conforme sua maior gravidade, poderão ser evidenciados quando do afastamento do trabalhador de sua organização, seja por demissão a pedido ou por imposição da empregador. Dessa forma, destacamos o cuidado dado pela Consolidação das Leis do Trabalho¹⁷⁶ (CLT) quando exara em seus artigos 168 e 169, sobre a necessidade de exames tanto admissionais, quanto demissionais.

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

¹⁷⁶ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Fica exposto que com essas medidas preventivas de medicina do trabalho exigidas, caso sejam detectadas enfermidades, que possam ser relacionadas a assédio moral sofrido durante a relação de emprego, os laudos provenientes poderão ser levadas como prova, ou mesmo requisitados pela própria Justiça do Trabalho, nas ações de dano, em virtude desse assédio.

Como também já apresentado anteriormente, Carisa Almeida Bradaschia¹⁷⁷, adverte que “a intenção por trás da situação de assédio é que a vítima saia, que abandone a empresa, neste sentido, os ataques constantes vão minando sua confiança profissional”.

Sendo assim, a vítima é exposta a constrangimento ilegal e ameaças, que são situações já disciplinadas no Código Penal Brasileiro¹⁷⁸, o que podem causar ainda reflexos com vistas a ações penais fundamentadas nos artigos 146 e 147¹⁷⁹.

¹⁷⁷ ALMEIDA BRADASCHIA, Carisa. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getulio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2> p. 90/92.

¹⁷⁸ **Decreto-Lei nº. 2.848, de 07 de dezembro de 1940.** Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm

¹⁷⁹ Constrangimento ilegal

3.3.1 Conceito legal do assédio moral

Várias leis espalhadas pelo Brasil¹⁸⁰, tanto no âmbito municipal, quanto estadual, apresentam conceitos de assédio moral, não muito diferente dos apresentados pela doutrina, explanados no capítulo 2 desse trabalho.

Porém, diante da gravidade que o tema apresenta, é necessário que se defina legalmente a nível Federal, as condutas do assediador, os fatos moralmente condenáveis, definir objetivamente o fenômeno em âmbito organizacional, bem como métodos e os meios de implementar a prevenção e a assistência às vítimas.

Faz-se importante ainda tentar erradicar o psicoterror do meio ambiente de trabalho, ou seja, aplicar a lei de forma efetiva e avaliar os resultados a médio e longo prazo, a fim de se efetivar a dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho.

Dessa forma é indispensável à existência de uma legislação federal e detalhada, ainda que sem contornos absolutos, mas que retrate esse mal, de maneira a facilitar sua identificação, combate e penalização.

Como explica César Luís Pacheco Glockner¹⁸¹

A lei servirá de anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela deverá levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Aumento de pena

§ 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º - Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência. (...)

Ameaça

Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

¹⁸⁰ Como por exemplo: Lei nº. 3.921, 23.08.2002 (Estado do Rio de Janeiro); Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 (Estado de São Paulo); etc.

¹⁸¹ GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Editora IOB/Thomson, 2004. p.57.

vingança por parte da vítima. Punir o agressor é uma forma de afirmar no meio social que aquele comportamento é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça. A existência de uma lei expressa sobre assédio moral não tem o condão somente de punir, mas fará com que sejam trabalhados sistemas de prevenção no ambiente de trabalho das empresas, e, infelizmente, aqui no Brasil só existem mudanças nas condições de trabalho quando da existência de uma lei expressa que regulamenta determinada condição e que a infringência do dispositivo gere prejuízos ao empreendedor.

No mesmo sentido Sônia Mascaro Nascimento¹⁸², expõe que “no Brasil a prática do assédio moral é definida de modo pormenorizado apenas em relação ao serviço público, por meio de leis estaduais e municipais, muitas das quais também atentas ao aspecto preventivo do assédio moral.”

A autora expressa ainda que os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos federais ainda carecem de uma proteção específica.

Antes de apresentarmos algumas leis estaduais e municipais que conceituam o assédio moral, nos deteremos brevemente a Projetos de Lei que tramitam, no aguardo de votação, no Congresso Nacional.

3.3.2 Projetos de Leis que visam criminalizar o assédio moral

Entre os projetos de leis que visam criminalizar o assédio moral, destacasse:

Projeto de Lei Federal nº. 4742/2001¹⁸³, lido no plenário da Câmara Federal, e enviado a Comissão de Constituição e Justiça e de Redação em 25 de maio de 2001, de iniciativa do deputado federal Marcos de Jesus, PL – PE, que enseja tipificar o crime de assédio moral no trabalho por meio da introdução do art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 07 de dezembro de 1940 -, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Com a seguinte redação inicial¹⁸⁴:

¹⁸² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. Editora Saraiva. São Paulo. 2009. p. 06.

¹⁸³ Disponível: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> Visualizado em 05 nov. 2014.

¹⁸⁴ Disponível no site: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74> Visualizado em 05 nov. 2014. p. 24176.

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de (3 (três) meses a um ano e multa.

Na justificativa¹⁸⁵ dada pelo deputado federal Marcos de Jesus destaca-se que:

Nos primórdios da história do Homem, a produção de bens e serviços era feita pela exploração dos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria.

Com o passar dos tempos e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerada fator nobre de produção.

A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder administrativo, pessoa com conhecimentos de organização e relações humanas.

Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público.

Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na lei penal. Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão. É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificaram que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco

¹⁸⁵ Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81> Visualizado em 05 nov. 2014.

por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Foi apresentado o substitutivo ao projeto de lei, pelo deputado federal Aldir Cabral – Relator (Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania), alertando que “O projeto em foco cria o art. 146-A, dentro do Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade Individual. Todavia, ele ficaria mais bem situado no Capítulo relativo à Periclituação da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o nº 136-A¹⁸⁶”.

O Relator acrescenta informando que “no mérito, a proposição trará benefícios para a sociedade, coibindo condutas de superiores hierárquicos, nocivas aos subordinados, sob o aspecto psicológico e emocional”.

Destarte, apresentou o substitutivo, com a seguinte redação final:

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001.

(Comissão de Constituição e Justiça e de Redação)

Acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 146-A, com a seguinte redação:

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

Pena - detenção de um a dois anos.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em ___ de ___ de 2001.

¹⁸⁶ Disponível no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>

Deputado Aldir Cabral

Relator

Após a análise o relator, Deputado Aldir Cabral proclamou seu voto apresentando que “o assunto é relevante e já ensejou em nosso país duas iniciativas, a nível municipal, para coibir o abuso”, e completou que:

A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; **ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações**, como depósito, garagens, etc.” (Sem grifo no original).

Após essas considerações, o deputado relator votou pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, na forma do Substitutivo, já citado.

Apesar de o projeto de lei estar pronto para votação, sua última ação legislativa foi em 02 de março de 2005 indo para o Plenário, mas a matéria não foi apreciada em face do encerramento da sessão.

Desde então, várias foram às solicitações para que o mesmo ingressasse na Ordem do Dia¹⁸⁷, sendo a última solicitação feita por meio de apresentação do Requerimento nº. 4927/2012¹⁸⁸, pelo deputado federal Romero Rodrigues, PSDB-PB, em 11 de abril de 2012.

Conforme relatado, infelizmente o que vemos é a falta de interesse político em sua aprovação.

¹⁸⁷ Tramitação do Projeto de Lei 4742/2001, disponível no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81> Visualizado em: 05 nov. 2014.

¹⁸⁸ Disponível site: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>
Documento Completo disponível no link:
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=999776&filename=Tramitacao-PL+4742/2001 Visualizado em 05 nov. 2014.

Mais três Projetos de Leis encontram-se apensados¹⁸⁹ ao Projeto de Lei Federal nº. 4742/2001. objetivando criminalizar o assédio moral. São eles:

Projeto de Lei Federal nº. 4960/2001¹⁹⁰, de iniciativa do deputado federal Feu Rosa, PSDB – ES, que também enseja tipificar o crime de assédio moral no trabalho por meio da introdução do art. 149-A, no Código Penal Brasileiro, - Decreto-lei nº 2848, de 07 de dezembro de 1940 -, com a seguinte redação:

Art. 149-A. Humilhar, menosprezar ou tecer comentários irônicos, jocosos ou depreciativos sobre pessoa hierarquicamente subordinada, de forma habitual ou contumaz, ou imputar-lhe, igualmente com contumácia ou habitualidade, encargos sabidamente superiores às suas possibilidades ou alheios às competências ou finalidades de seu cargo, emprego, função, posto, graduação ou qualquer outro conjunto previamente delimitado de atribuições e responsabilidades.

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

§ 1º Na mesma pena incorre quem, em relação à pessoa, que partilhe do mesmo ambiente de trabalho:

I - ignora-a ou a exclui, evitando dirigir-se a ela diretamente;

II - sonega-lhe informações de forma persistente;

III - espalha rumores maliciosos, depreciativos, humilhantes, jocosos ou irônicos a seu respeito;

IV - usurpa-lhe ideias, projetos ou iniciativas ou nega-lhe a autoria de idéias, projetos ou iniciativas;

§ 2º A pena é agravada em até dois terços se da conduta resultar prejuízo moral, físico ou financeiro para o sujeito passivo.

Em análise feita pelo mesmo relator, Deputado Aldir Cabral, foram feitas as seguintes considerações¹⁹¹:

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, atende às preliminares de constitucionalidade e juridicidade, mas a técnica legislativa deixa a desejar, na redação dos tipos penais, incluindo condutas que já poderiam ser enquadradas em outros delitos capitulados no Código Penal, como os crimes contra a honra, de injúria e difamação.

¹⁸⁹ Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_arvore_tramitacoes?idProposicao=28692

¹⁹⁰ Disponível no site: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394> p. 34131.

¹⁹¹ Considerações do relator disponível no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81> Visualizado em: 05 out. 2014.

Aplicam-se ao projeto apensado as considerações sobre o mérito já formuladas. Todavia, há certas condutas que poderiam conduzir a erros de interpretação sobre a pessoa, punindo injustamente, certas atitudes, violando a liberdade pessoal, ou que poderiam constituir apenas um dever moral, mas não um fato grave a ser considerado como delito. O Direito Penal deve ser reservado para punir os fatos mais graves, deixando os demais para a esfera do Direito Civil, Trabalhista ou Administrativo.

O relator expõe ainda, como solução “para sanar o vício de injuridicidade e aperfeiçoamento da técnica legislativa”, desse Projeto de Lei nº. 4960/2001, apresenta o Substitutivo dado ao Projeto de Lei nº 4.742, de 2001.

Projeto de Lei Federal nº. 5887/2001¹⁹² de iniciativa do deputado federal Max Rosenmann, PMDB – PR, também busca tipificar o crime de assédio moral no trabalho por meio da introdução do art. 146-A, no Código Penal Brasileiro, - Decreto-lei nº 2848, de 07 de dezembro de 1940 -, com a seguinte redação:

Art. 1º Esta lei transforma em crime a conduta tida como assédio moral.

Art. 2º O Código Penal - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 passa a vigorar acrescido do seguinte artigo 146-A.:

Art. 146-A. Constranger, desprezar, humilhar, tratar com desrespeito, desqualificar, depreciar a imagem, atribuir encargos superiores às possibilidades ou alheios à função, cargo, emprego, ou posto, nas relações de trabalho ou serviço público.

Pena - detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

Em sua justificativa, o deputado federal Max Rosenmann expõe, citando a Folha de Londrina – Folha do Paraná, de 27 de maio de 2001, que:

Como dito na Folha de Londrina - Folha do Paraná, de 27 de maio de 2001, o assédio moral designa a repetição de atos para a degradação das condições de trabalho, contribuindo para alterar a saúde física ou mental do empregado.

A vítima é alguém que perdeu a vontade de sorrir, tornando-se uma pessoa depressiva, perdendo a confiança em si mesma e permanecendo isolada no interior da empresa.

Há casos de pessoas que, vítimas de tais comportamentos de seus colegas de trabalho ou de seu superior hierárquico, perpetraram, num supremo ato de desespero, o suicídio.

¹⁹² Disponível no site: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAR2002.pdf#page=78> p. 10674

É sem dúvida, a tirania nas relações de trabalho, como é definido este comportamento nos Estados Unidos. É um fato que atinge milhões de trabalhadores.

Indubitavelmente, a dignidade é um dos mais valiosos bens do homem, e não pode ser tão vilmente achacada, colocando em risco própria existência humana.

O Estado tem a obrigação de preservar os seus súditos e a regra aqui exposta merece ser acrescida ao nosso ordenamento jurídico.

Projeto de Lei Federal nº. 5971/2001¹⁹³ de iniciativa do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB – CE, vem tipificar como crime a coação moral no ambiente de trabalho, por meio da introdução do art. 203-A no Código Penal Brasileiro, - Decreto-lei nº 2848, de 07 de dezembro de 1940 -, com a seguinte redação:

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

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

Em sua justificativa, o deputado federal Inácio Arruda expõe que:

Diversos estudos demonstram que essas práticas de coerção moral provocam em suas vítimas baixa auto-estima e depressão, levando às vezes até ao suicídio. A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de obra capital sobre a matéria, atribui esse comportamento à cultura ultra-competitiva criada nesses anos de globalização neoliberal, e demonstra que se trata de um comportamento desviante, em termos psicológicos, caracterizado por sua perversidade, e acredita que a falta de punição facilita a continuidade das agressões, pois deixa de impor um limite social ao indivíduo perverso que a pratica.

Quem conhece exemplos concretos dessa prática pode confirmar sua perversidade, o crescendo de humilhações que implica, a desestruturação da personalidade do trabalhador apanhado em suas redes.

A finalidade é forçar o trabalhador que tem vínculos estáveis com a empresa a pedir a sua demissão, ou impedir a sua ascensão dentro da carreira. É um instrumento de poder de pessoas que, colocadas

¹⁹³ Disponível no site: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf#page=70> p. 11668

em um cargo no qual podem exercer seu poder, dão vazão a ímpetos tirânicos que bem revelam um componente sociopata presente em sua personalidade.

Na determinação da pena, adotamos o mesmo critério do art. 203 do Código Penal, que tipifica o crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista, sem as agravantes consignadas por seu § 2º, por ser o tema assemelhado. A mesma consideração nos levou a propor a sua inserção logo após esse artigo.

O trabalhador, como parte hipossuficiente, está extremamente vulnerável a ataques desse tipo. Em tempos de desemprego crescente, essa fragilidade se acentua. Por isso, é preciso que a legislação estabeleça mecanismos para a sua proteção e punição aos abusos contra ele cometidos.

Quando da leitura desses projetos, e suas respectivas justificativas, fica latente a consciência da necessidade da criminalização do assédio moral. Porém, desde 2001 esses projetos carecem de apreciação e votação na casa legislativa.

3.3.3 Leis Estaduais aprovadas e sancionadas

Será exposto algumas leis estaduais em vigência que vedam a prática de assédio moral.

3.3.3.1 Estado do Rio de Janeiro

Dentre as Leis Estaduais que destacamos trata-se da Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002¹⁹⁴. Primeira lei Estadual aprovada no Brasil, de iniciativa do deputado estadual Noel de Carvalho, PSB/RJ, que vem regular o tema assédio moral, porém o faz no âmbito da administração pública.

Tal lei veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, além de exarar outras providências, apresentando, em seu art. 2º, o conceito legal de assédio moral, indicando inclusive as circunstâncias que podem concorrer para a sua caracterização:

¹⁹⁴ Disponível no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article74>

Artigo 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

1. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;
2. designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
3. apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
4. torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
5. sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
6. divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
7. na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A lei em tela obriga ainda que sejam tomadas medidas necessárias para a prevenção do assédio moral, como expõe seu art. 7º:

Artigo 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa

de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1. planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:
2. considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
3. dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
4. assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;
5. garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e
6. na medida do possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e
7. as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

3.3.3.2 Estado de São Paulo

A Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006¹⁹⁵, de iniciativa do deputado estadual Antonio Mentor, também veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. O conceito legal está exposto em seu art. 2º, indicando também as circunstâncias que podem concorrer para a sua caracterização:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

¹⁹⁵ Disponível no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article468>

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1. em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
2. na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
3. na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
4. na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A lei em tela obriga também que sejam tomadas medidas necessárias para a prevenção do assédio moral, como expõe seu art. 7º:

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1. o planejamento e a organização do trabalho:
 - a. levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
 - b. dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
 - c. assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;
 - d. garantirá a dignidade do servidor.

2. o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;
3. as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

3.3.3.3 Estado do Mato Grosso

De iniciativa do Governador Blairo Borges Moggi, esse Estado acrescentou, o inciso XIX, ao Art. 144 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990¹⁹⁶, para vedar a prática do assédio moral a servidores públicos. Passando a vigor em 24 de março de 2009, ficou exarada a seguinte redação:

Art. 1º Fica acrescido o inciso XIX ao Art. 144, da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação: "XIX - assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público."

Sem dúvida, tal documento legal carece de pormenorizações a respeito do conceito, referente ao tipo.

3.3.3.4 Estado do Rio Grande do Sul

Para a vedação do assédio moral no âmbito da administração pública do Rio Grande do Sul, foi aprovada a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006¹⁹⁷, de iniciativa do deputado estadual Fernando Záchia. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul. Apesar de ter vários de seus artigos vetados, os artigos mais importantes que se mantiveram foram:

Art. 1º - Fica proibida a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas.

(...)

Art. 8º - Os órgãos da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei Complementar, devendo, para tanto, ser observado:

planejamento e a organização do trabalho;

a autodeterminação de cada servidor;

¹⁹⁶ Disponível no site <http://www.assediomoral.org/spip.php?article451>

¹⁹⁷ Disponível no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article256>

a garantia do exercício funcional e profissional, assegurando ao servidor comunicação com os superiores hierárquicos e outros servidores, possibilitando-lhe a realização do seu trabalho, mantendo-o informado com relação às exigências da função e os resultados dela decorrentes;

direito à dignidade no exercício de suas atribuições;

a diversificação de atividades, evitando o trabalho repetitivo, favorecendo a criatividade; e

direito a novas oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Na mesma forma da Lei apresentada referente ao estado do Rio Grande do Sul, esse documento legal também carece de pormenorizações a respeito do conceito, referente ao tipo.

3.3.4 Leis Municipais aprovadas e sancionadas

Os municípios dos Estados brasileiros tomaram a frente na confecção de leis municipais tratando do tema assédio moral.

Destacamos aqui, inicialmente, a **Lei nº 1163, de 24 de abril de 2000**, do município de Iracemápolis - SP¹⁹⁸. Foi essa a primeira lei brasileira que veio proteger o cidadão contra assédio moral.

Essa lei dispõe sobre as penalidades, conceitua o assédio moral e, informa ainda, que os procedimentos administrativos para sua averiguação será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional, como pode ser visto abaixo:

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

1. Advertência.
2. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.
3. Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela

¹⁹⁸ Disponível no site: <http://www.legislativoiracemapolis.sp.gov.br/Plenario/Legislacao.aspx> . E no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article56> . Visualização em: 5 nov. 2014.

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.

Artigo 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.

Tal lei abriu caminho para o reconhecimento legal da existência da prática de assédio e junto à administração pública, e fez nascer a semente que terminou se disseminando a outros municípios brasileiros. Conforme tabela¹⁹⁹ abaixo:

Município	Número e data de Aprovação
Lei: Iracemápolis - SP	Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000.
Lei: Ubatuba - SP	Lei nº 2.120, de 20 de novembro de 2000.
Lei: Natal - RN	Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002.
Regulamentação: Iracemápolis - SP	Decreto nº 1.134, de 20 de abril de 2001.
Lei: Cascavel - PR	Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001.
Lei: Conchas - SP	Lei nº 504, de 28 de agosto de 2001.
Lei: Osório - RS	Lei nº 3.338, de 16 de outubro de 2001.
Lei: Sidrolândia - MS	Lei nº 1.078, de 05 de novembro de 2001.
Lei: Jaboticabal - SP	Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001.
Lei: São Paulo - SP	Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.
Lei: Guarulhos - SP	Lei nº 5.809, de 15 de abril de 2002.
Lei: Santa Maria - RS	Lei nº 4.552, de 18 de abril de 2002.
Lei: Brasília - DF	Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002.

¹⁹⁹ Tabela confeccionada pelo autor a partir do site disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique20>. Acesso em: 05/10/2014.

Lei: Americana - SP	Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002.
Lei: Botucatu - SP	Lei nº 4.307, de 09 de setembro de 2002.
Lei: Ilha Bela - SP	Lei nº 138, de 18 de outubro de 2002.
Lei: Campinas – SP	Lei nº 11.409, de 04 de novembro de 2002.
Lei: Maringá - PR	Lei Complementar nº 435, 18 de nov. de 2002.
Lei: Divinópolis - MG	Lei Nº 5.534 de 17 de dezembro de 2002.
Lei: Resende - RJ	Lei nº 2.382, de 15 de janeiro de 2003.
Lei: Ribeirão Preto - SP	Lei nº 9.736 de 14 de fevereiro de 2003.
Lei: São Gabriel do Oeste - MS	Lei nº 511, de 04 de abril de 2003.
Lei: Pinhais - PR	Lei nº 573, de 08 de julho de 2003.
Lei: Gravataí, RS	Lei nº 1.977, de 05 de agosto de 2003.
Lei: Bagé - RS	Lei nº 4.027, de 01 de setembro de 2003.
Lei: Presidente Prudente - SP	Lei nº 6.123, de 17 de novembro de 2003.
Lei: Gaspar - SC	Lei nº 2.415, de 07 de novembro de 2003.
Lei: Juiz de Fora - MG	Lei nº 10.607, de 15 de dezembro de 2003.
Lei: Poa - SP	Lei nº 3.010, de 09 de Março de 2004.
Lei: Martinópolis - SP	Lei nº 2.392, de 23 de março de 2004.
Lei: Sorriso - MT	Lei nº 1.210, de 01 de abril de 2004.
Lei: Gaspar - SC	Lei nº 2.467, de 02 de abril de 2004.
Lei: Itaquaquecetuba - SP	Lei nº 2.252, de 20 de abril de 2004.
Lei complementar: Porto Alegre - RS	Lei Complementar nº 498, 19 de dez. de 2003.
Lei: São Caetano do Sul - SP	Lei nº 4.252, de 23 de setembro de 2004.
Lei: Osasco - SP	Lei nº 3.959, de 01 de setembro de 2005.
Lei: Praia Grande - SP	Lei Complementar Nº 430 de 10 de out. de 2005
Lei: Santana de Parnaíba - SP	Lei nº 2.658, de 10 de outubro de 2005.
Lei: Bombinhas - SC	Lei nº 864, de 07 de dezembro de 2005.
Lei: Foz do Iguaçu - PR	Lei nº 3.152, de 16 de dezembro de 2005.

Lei: Londrina - PR	Lei nº 9.897, de 29 de dezembro de 2005.
Lei: Salvador - BA	Lei nº 6.986, de 31 de janeiro de 2006.
Lei: Sete Lagoas - MG	Lei nº 7223, de 02 de maio de 2006.
Lei: Campina Grande do Sul - PR	Lei nº 23 de 26 de junho de 2006.
Lei: Balneario Camboriu - SC	Lei nº 2.665, de 08 de novembro de 2006.
Lei: Monte Aprazível - SP	Lei nº 2.735, de 23 de novembro de 2006.
Lei: Amparo - SP	Lei nº 3.234, de 18 de dezembro de 2006.
Lei: Capão da Canoa - RS	Lei nº 2.359, de 05 de janeiro de 2007.
Lei: Suzano - SP	Lei nº 4.103, de 15 de Março de 2007.
Lei: Araraquara - SP	Lei nº 6.555, de 23 de abril de 2007.
Lei: Fazenda Rio Grande - PR	Lei nº 491, de 01 de setembro de 2007.
Lei: Rolim de Moura - RO	Lei nº 1.510, de 08 de novembro de 2007.
Lei: Contagem - MG	Lei nº 4.201, de 09 de dezembro de 2008.

Em geral, as leis tabeladas vedam a prática do assédio moral somente nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Fundacional, e se assemelham no que tange aos conceitos dados, e demais situações que vem a caracterizar o assédio moral.

Será ressaltado algumas leis, expostas abaixo²⁰⁰, que mais apresentam detalhes sobre as condutas sofridas pelas vítimas de assédio moral. São elas:

Lei Municipal nº 3.243, de 15 de maio de 2001. Cascavel – PR.
Art. 1º, Parágrafo Único:

Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral do tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a autoestima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do

²⁰⁰ Leis disponíveis no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique20> Visualizado 05 de novembro de 2014.

servidor 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 servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Lei Municipal nº 3.338, de 16 de outubro de 2001. Osório – RS.

Art. 1º, Parágrafo Único:

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

Lei Municipal nº 1.977, de 05 de agosto de 2003. Gravataí –

RS. Art. 2º:

Para fins das disposições nesta Lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gestos ou palavras, que atinja a autoestima, a segurança, a dignidade moral de um servidor ou funcionário, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do servidor 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 servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; ações que sirvam como pressão sobre suas opções e posições políticas ideológicas.

Lei Municipal nº 4.307, de 09 de setembro de 2002, Botucatu – SP, Art. 1º, Parágrafo Único:

Para fins das disposições desta lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja, pela repetição, a autoestima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário, tais como:

sonegar trabalho a servidor ou funcionário;

excluir servidor ou funcionário de ações ou atividades pertinentes à sua função específica;

atribuir tarefas ou funções incompatíveis ou que subestimem suas responsabilidades funcionais;

atribuir a servidor ou funcionário tarefas com prazos impossíveis;

tomar créditos de idéias de outros;

sonegar informações de forma contínua sem motivação justa;

espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal;

criticar servidor ou funcionário com persistência sem causa justificável;

subestimar esforços do servidor ou funcionário no desenvolvimento de suas atividades;

restringir ou suprimir a servidor ou funcionário liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional;

outras ações que produzam os efeitos mencionados.”

Lei Municipal nº 2.415, de 07 de novembro de 2003. Gaspar – SC. Art. 1º, Parágrafo Único:

Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei, todo tipo de ação, gesto ou palavra que atente, sem justa causa e pela repetição ou sistematização, contra a imagem ou o desempenho profissional, em suas atividades, de agente público, em razão de subordinação hierárquica funcional, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando-o em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica, sua autoestima, sua autodeterminação e sua segurança, 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 de servidor, tais como:

I. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II. designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou daquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III. apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV. torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar agente público, isolando-o de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros agentes, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

V. sonegar informações de forma insistente e sem motivação justa, que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

VI. espalhar rumores e comentários maliciosos de ordem profissional ou pessoal no âmbito de trabalho;

VII. criticar com persistência de forma injusta e exagerada;

subestimar esforços;

IX. expor o agente a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo do seu desenvolvimento pessoal e profissional;

X. sonegar trabalho que normalmente compete ao agente;

XI. restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional;

XII. restringir o exercício do direito de livre opinião e manifestação de idéias;

retirar do agente sua autonomia;

XIV. contestar sistematicamente todas as decisões do agente;

XV. privar o acesso aos instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador e outros;

XVI. pressionar para que não se exerçam direitos como férias, horários, prêmios e outros;

agir de modo a impedir que se obtenha promoção;

XVIII. dificultar ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Lei Municipal nº 2.665, de 08 de novembro de 2006. Balneário Camboriu – SC. Art. 1º, § 1º:

“Para fins do disposto nessa Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto, determinação ou palavra que qualquer agente, servidor, funcionário, empregado ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional e à estabilidade física, emocional e funcional do servidor, incluindo, dentre outras: determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa; marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais, não afetas as atribuições do cargo ocupado, em detrimento da função técnica, especializada ou aquelas para as quais, de qualquer forma exijam treinamento e conhecimentos específicos do servidor; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços; restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das ideias; acusações infundadas; abuso”.

As penalidades previstas nas leis expostas variam desde advertência, passando por realização de cursos de aprimoramento profissional – aos agressores –, até a destituição da função ou cargo, demissão e multas.

Vale expor ainda a lei municipal 2.949, de 19 de abril de 2002, do Distrito Federal de Brasília²⁰¹ que, inovando em relação a todas as outras leis aqui citadas, dispõe em seu art. 1º, que:

Art. 1º A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal.

Parágrafo único. Entende-se por subordinado o servidor público **ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.** (Sem Grifo no original)

²⁰¹ Disponível no site: http://www.tc.df.gov.br/SINJ/Arquivo.ashx?id_norma_consolidado=50905 Visualizado em: 05 nov. 2014.

Pode-se observar que essa lei obriga também as pessoas físicas ou jurídicas privadas, estabelecendo inclusive penalidades, como exposto abaixo:

Art. 3º A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:

I - advertência;

II - multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência;

III - suspensão do alvará, de funcionamento por trinta dias;

IV - cassação do alvará de funcionamento.

A mesma lei, ainda no mesmo artigo 3º, assevera que:

§ 1º Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa cominada se verificar que, em face à capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua.

§ 2º A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para:

I - contratos com o Governo do Distrito Federal;

II - acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos;

III - isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

§ 3º Em qualquer caso, o prazo de inabilitação será de doze meses contados da data de aplicação da sanção.

§ 4º A suspensão do Alvará de Funcionamento será aplicada no caso de infração cometida após a aplicação de multa por reincidência e a cassação do Alvará, após o prazo de suspensão por ocorrência de nova suspensão.

No que diz respeito ao conceito de assédio moral, a lei em tela expõe que:

Art. 2º Para os efeitos dessa Lei configura prática de assédio moral:

I - desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;

II - tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;

III - exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;

IV - exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

A última manifestação legislativa a respeito do assédio moral, pesquisada, foi referente à aprovação pela Câmara Municipal de Bento Gonçalves²⁰², Município do Estado do Rio grande do sul, de Projeto de Lei Ordinária nº 31/2014²⁰³, de iniciativa da vereadora Neilene Lunelli²⁰⁴, integrante da Bancada do PT, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais efetivos, nomeados para cargos de confiança ou com qualquer outro vínculo.

Tal projeto foi aprovado na câmara em segunda e terceira votação, e enviado para apreciação do Prefeito Bento Gonçalves.

Conforme descrito, alguns Estados da Federação e vários Municípios já se atentaram para a necessidade de uma legislação, que venha regular a prática de assédio moral. Acreditamos que a tendência é de proliferação de novas leis com esse intuito.

3.3.5 O Poder Judiciário e o Assédio Moral: Decisões e Jurisprudência.

Mesmo com a dificuldade que vemos por parte do Poder Legislativo em incluir leis específicas a níveis federal, estaduais e municipais o Poder Judiciário, por outra forma, não pode se excusar de posicionamento em relação à existência e ocorrência do assédio moral.

²⁰² Disponível no site: <http://pioneiro.clicrbs.com.br/rs/politica/noticia/2014/08/lei-do-assedio-moral-e-aprovada-na-camara-em-segunda-e-terceira-votacao-em-bento-goncalves-4568158.html>. Visualizado em: 05/11/2014.

²⁰³ Disponível no site: <http://www.camarabento.rs.gov.br/materias-legislativas/proposicoes> . Visualizado em: 05/11/2014.

²⁰⁴ Disponível no site: http://sapl.camarabento.rs.gov.br/sapl/sapl_documentos/materia/6687_texto_integral . Visualizado em: 05/11/2014.

Uma vez que chegam reclamações trabalhistas a respeito do tema, decisões precisam ser tomadas. E estão sendo tomadas. Abaixo verificaremos alguns casos, detectados nas diversas regiões do Brasil, de Jurisprudências.

3.3.5.1 Região Norte:

Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região²⁰⁵.

A - Processo: 0000038-43.2013.5.14.0001²⁰⁶

Classe: Recurso Ordinário (00038.2013.001.14.00-5)

Órgão Julgador: 2ª Turma

Origem: 1ª Vara do trabalho de Porto Velho – (RO)

Recorrente: Rondonorte Transportes E Turismo Ltda

Advogado(s): José Cristiano Pinheiro e Outra

Recorrida: Alcione Alves de Souza

Advogado(s): Luiz Das Chagas Apolônio

Relator: Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo

Revisor: Desembargador Francisco José Pinheiro Cruz

ASSÉDIO MORAL. Prática reiterada de condutas que degradam o ambiente de trabalho, tornando-o insuportável. Culpa patronal evidente. Indenização cabível.

O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se pelas condutas abusivas e repetidas de um superior hierárquico, materializadas em gestos que extrapolam o poder diretivo e expõe o empregado à situações incômodas de forma a provocar constrangimento, ao ponto de lhe atingir diretamente a autoestima, com efeitos que refletem em sua saúde física e psíquica, levando-o ao isolamento total, frente ao ambiente laboral degradável e insuportável. “In casu”, houve o chamado tormento psicológico, destinado a golpear a vítima/assediada, a fim de forçar sua demissão ou apressar sua dispensa, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, uma vez que

²⁰⁵

Disponível no site:
http://pesquisa.trt14.jus.br/search?q=&as_oq=&as_eq=&as_epq=Ass%C3%A9dio+Moral&btnG=Pesquisa&client=front_desenv&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=front_desenv&proxyreload=1&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entqrm=0&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&filter=0&getfields=*&exclude_apps=1&as_q=inmeta%3ADATA_CIRCULACAO%3Adaterange%3A2008-01-01..2014-11-08&requiredfields=&site=acordaos_feeder Visualizado em: 05 nov. 2014.

²⁰⁶

Disponível no site:
http://pesquisa.trt14.jus.br/search?q=cache:fgmUZ_9GLKsJ:jurisprudencia.trt14.jus.br/acordaos/novos/?id=46-RO%2000038201300114005+++Ass%C3%A9dio+Moral+inmeta:DATA_CIRCULACAO:daterange:2008-01-01..2014-11-08&client=front_desenv&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=front_desenv&ie=UTF-8&site=acordaos_feeder&access=p&oe=UTF-8 Visualizado em: 05 nov. 2014.

minam a saúde física e mental da vítima, corroendo a sua autoestima.

DANO MORAL. FIXAÇÃO DO “QUANTUM”. O valor da indenização deve guardar correspondência com a extensão do dano, o potencial econômico das partes, mas sempre pautado pelos limites da razoabilidade e proporcionalidade. A condenação tem finalidade compensatória, pedagógica e punitiva (*punitive damages*). Atendidos tais critérios, há que ser mantido o valor da indenização.

RESCISÃO INDIRETA. RECONHECIMENTO. O assédio moral praticado no ambiente de trabalho, por si só, já caracteriza falta grave por parte do empregador, havendo perfeito enquadramento da conduta patronal nas hipóteses previstas nas alíneas “b” e “e” do art. 483 da CLT, sendo devidas, portanto, todas as verbas decorrentes dessa modalidade de extinção do contrato de trabalho.

O Egrégio Tribunal do Trabalho utiliza-se dos conceitos de assédio moral já dispostos nas leis estaduais, municipais já redigidas e na doutrina, e termina por condenar o Recorrente por assédio moral. Vale ressaltar o enquadramento citado para a rescisão indireta, constante no Decreto-Lei nº 5.452²⁰⁷, 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), que expõe em seu artigo 483:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...)

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; (...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (...)

Dessa forma, fica claro que assédio moral pode ensejar a rescisão direta, por parte do empregado, do contrato de trabalho. Esse entendimento, configurado na jurisprudência acima, também foi utilizado no processo o de nº 0000038-43.2013.5.14.0001²⁰⁸, pelo Egrégio Tribunal.

²⁰⁷ Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Visualizado em: 05 nov. 2014.

²⁰⁸ Disponível no site: http://pesquisa.trt14.jus.br/search?q=cache:fgmUZ_9GLKsJ:jurisprudencia.trt14.jus.br/acordaos/novos/?id=46-RO%2000038201300114005+++Ass%C3%A9dio+Moral+inmeta:DATA_CIRCULACAO:daterange:2008-01-01..2014-11-08&client=front_desenv&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=front_desenv&ie=UTF-8&site=acordaos_feeder&access=p&oe=UTF-8 Visualizado em: 05 nov. 2014.

B - Processo: 00396.2008.402.14.00-0²⁰⁹

Classe: Recurso Ordinário

Órgão Julgador: 1ª Turma

Origem: 2ª Vara do trabalho de Rio Branco – (AC)

Recorrente: Maria Disney dos Santos Simões

Advogado(s): José Mauro Diniz Lima

Recorrido: Colégio Vitória Ltda

Advogado(s): Antônio Dimas Leite de Oliveira e Outro

Relator: Juíza Vania Maria da Rocha Abensur

Revisor: Juiz Vulmar de Araújo Coêlho Junior

ASSÉDIO MORAL. FATO ISOLADO. INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL. O assédio moral pressupõe existência de humilhações e constrangimentos acontecidos por um certo lapso temporal, se caracterizando pela prática duradoura de uma pressão psicológica promovida pelo empregador ou superior hierárquico da vítima, de tal forma que tal constrangimento possa acarretar humilhação e apreensão por um período prolongado. Recurso não provido.

Com relação à jurisprudência acima destacamos, como expõe Sônia Mascaro Nascimento²¹⁰, sobre o assédio moral, que a doutrina sustenta ser este “um fenômeno que deve se prolongar no tempo”. Dessa forma, fica claro ser também o entendimento do Egrégio Tribunal.

3.3.5.2 Região Nordeste:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO²¹¹

A – Acórdão: Processo nº 0020900-50.2013.5.13.0005²¹²

Classe: Recurso Ordinário

Recorrente: Fainara Martins Marques e Santander Microcrédito Assessoria Financeira S.A.

²⁰⁹ Disponível no site: http://pesquisa.trt14.jus.br/search?q=cache:hW-fYZcszzYJ:jurisprudencia.trt14.jus.br/acordaos/novos/?id=13-RO%2000396200840214000+++Ass%C3%A9dio+MORal+inmeta:DATA_CIRCULACAO:daterange:2008-01-01..2014-11-08&client=front_desenv&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=front_desenv&ie=UTF-8&site=acordaos_feeder&access=p&oe=UTF-8 Visualizado em: 05 nov. 2014.

²¹⁰ Nascimento, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. Editora Saraiva. São Paulo, 2009. p. 38.

²¹¹ Disponível no site: <http://www.trt13.jus.br/> Visualizado em: 05 nov. 2014.

²¹² Disponível no site: <http://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/formulario.jsf> Visualizado em: 05 nov. 2014.

Recorrida: Fainara Martins Marques e Santander Microcrédito Assessoria Financeira S.A.

EMENTA: Recurso do Reclamado. Assédio Moral. Comprovação. Deferimento. Comprovada a prática de assédio moral por parte do chefe imediato da reclamante, que exorbitava na cobrança do cumprimento de metas, justifica-se o deferimento da indenização, nos moldes deferidos na sentença. Recurso parcialmente provido apenas para determinar que, após o trânsito em julgado da sentença, seja notificado o reclamado para pagamento, na forma do art. 475-J do CPC.

INCAPACIDADE LABORAL. NÃO COMPROVAÇÃO. PENSIONAMENTO INDEVIDO. O direito à pensão vitalícia pressupõe a perda de capacidade para o trabalho do empregado, situação não verificada no caso, em que a própria reclamante já ventila a possibilidade de desenvolver outra atividade laboral. A par disso, partiu da própria reclamante a iniciativa de se desligar da empresa, atitude incompatível com a indenização postulada. Recurso da reclamante não provido.

Nesse caso em específico o recorrente insurge-se contra o deferimento da indenização por assédio moral, afirmando que, no caso, não há como caracterizar doença do trabalho – registra que o Órgão Previdenciário não reconheceu essa condição – nem mesmo cobrança excessiva de metas de modo a causar terror psicológico à reclamante.

Porém, vários trechos do depoimento da vítima, juntamente com juntada de atestados médicos, terminaram por levar ao Egrégio Tribunal o entendimento de que houve assédio moral. Dentre os trechos de testemunhos dados por testemunhas da autora, destaca:

[...] que quando estava trabalhando em Guarabira, em duas ocasiões, após receber ligações do gerente a reclamante sentiu-se mal com uma crise de choro e tremores e nessas duas ocasiões, inclusive teve que ser atendida no hospital local; que a reclamante ao longo do tempo foi mudando seu comportamento, passando a ficar cada vez mais ansiosa com relação ao atingimento das metas; que toda vez que o gerente ligava para a reclamante durante uma reunião, a mesma mudava seu comportamento; que a reclamante constantemente se queixava acerca do batimento das metas; que o gerente chegou a ligar diretamente para a depoente no sentido de tratar do atingimento das metas; que embora o gerente não tenha sido agressivo ou ríspido com a depoente, deixou transparecer que se as metas não fossem atingidas provavelmente a depoente seria dispensada; que isso não foi dito de forma direta e sim de maneira subliminar, indiretamente; que próximo a saída da depoente a reclamante se apresentava cada vez mais ansiosa e nervosa; que o

referido gerente já participou de reunião com o pessoal de Guarabira; que nessas reuniões o gerente, embora não fosse agressivo, em tom de brincadeira, chegava a dizer que se as metas não fossem atingidas "cabeças iriam rolar"; que na conversa o gerente deixava bem claro que se as metas não fossem atingidas haveria dispensa de empregados; que algumas vezes o gerente chegou a dizer que a reclamante era desorganizada nas suas funções; que as metas estabelecidas pelo banco eram sempre crescentes e cumulativas, no sentido de que os agentes de crédito teriam que manter seus clientes e ainda agregar novos; que se antigos clientes saíssem ou se a meta do mês não fosse atingida haveria um déficit acumulado para o mês seguinte; que chegou a passar um mês tirando férias de uma colega na agência de Patos; que na referida agência quem era a supervisora era a funcionária ...; que curiosamente não recebia intensidade de cobranças que era destinada a reclamante através do gerente já mencionado; que raramente o gerente ligava para ...; que a reclamante chegou a passar uma semana residindo na casa da depoente situada em Guarabira visando atingir as metas naquele mês que estavam sendo bem difíceis de serem concretizados; que nesse período, diariamente, pelas seis horas da manhã, o gerente ... ligava para a reclamante para saber como estava se desenvolvendo o trabalho;..."

Esse foi um dos testemunhos que levou o Egrégio Tribunal a entender que “em síntese, o reclamado, por adotar semelhante política gerencial, colocou a reclamante em situação de risco e, mesmo que suas patologias sejam de origens hereditárias, contribuiu decisivamente ao seu agravamento, devendo responder por isso”.

B – Acórdão: Processo nº 0185800-44.2013.5.13.0007²¹³

Classe: Recurso Ordinário

Recorrente: Instituto Nordeste Cidadania

Recorrida: Vonécia Oliveira Araújo

EMENTA: Horas Extras. Trabalho Externo. Monitoramento da Jornada. Para que se tenha plenamente caracterizado o trabalho externo, previsto no art. 62, I, da CLT, capaz de retirar do trabalhador o direito ao recebimento de horas extras, faz-se necessária a existência de incompatibilidade entre o trabalho desenvolvido e a fixação de horário. Assim, ainda que a atividade se desenvolva fora do ambiente empresarial, ocorrendo a possibilidade do controle da jornada, o empregado faz jus à contraprestação pelo labor extraordinário. Desse modo, e uma vez demonstrado o habitual excesso nos limites mínimos da jornada, fixados na Constituição, correto o reconhecimento de horas extras. Recurso ordinário a que nega provimento.

²¹³ Disponível no site: <http://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/formulario.jsf> Visualizado em: 05 nov. 2014.

Trata-se de recurso ordinário proveniente da 1ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, O Egrégio Tribunal reconheceu claramente o assédio sofrido pela funcionária, citando testemunho dado por testemunhas da vítima, ao qual destacamos:

[...] que o coordenador ... dizia a ela depoente e outros assessores para não se aproximarem da reclamante assim como de outros assessores porque estas eram "frutas podres"; que "fruta podre" era quem desobedecia ordem do coordenador e seguia ordem direta da empresa;

O Juízo aquo considerou provado que a obreira se submetia à praxe de ter seu nome grafado com cores distintas (preta ou vermelha), de acordo com o atingimento de metas; que tinha necessidade de se desculpar quando não cumprisse metas e que foi intitulada "fruta podre" no ambiente de trabalho, pelo preposto, que incentivou os demais funcionários a não se aproximarem dela, porque seria uma descumpridora de suas ordens. Diante disso, concluiu que essas circunstâncias causaram-lhe dor moral e sentimentos de impotência e frustração, e condenou a reclamada à indenização por assédio moral. Com efeito, ficou comprovada a conduta desairosa do representante da empresa.

Segundo a decisão, cabia ao Instituto comprovar que o fato apurado não tinha a intenção de humilhar e vexar a trabalhadora, o que não ocorreu no caso dos autos.

Informada ainda o Acórdão, que o tratamento diferenciado e depreciativo dos empregados que não atingiam metas, tendo seus nomes colocados em destaque negativamente (registro em vermelho) de forma pública, também ficou evidente.

Ressalta ainda, que houve comprovação dos atos definidos na petição inicial, via prova testemunhal, e que é de se reconhecer o direito da reclamante à indenização por danos morais não havendo, por parte da Reclamada, questionamento acerca do valor fixado pelo Juízo *a quo*, para pagamento de indenização. Destarte, nada se modificou na sentença, referente a indenização em virtude de assédio moral.

3.3.5.3 Região Centro Oeste:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO²¹⁴

A – Acórdão: Processo nº 0010109-97.2014.5.18.0053²¹⁵

Classe: Recurso Ordinário

Órgão Julgador: 2ª Turma

Recorrente: Benedito Custódio de Brito Filho

Advogado(s): José Mauro Diniz Lima

Recorrente: Hsbc Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo

Advogado(s): Eliane Oliveira de Platon Azevedo

Recorrido: Os Mesmos

Advogado(s): Os Mesmos

Origem: 3ª Vara de Anápolis

Juiz Sentenciante: Juiz Sebastião Alves Martins

Relator: Juiz Israel Brasil Adourian

Revisor: Juiz Vulmar De Araújo Coêlho Junior

EMENTA: DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. PARÂMETROS. A indenização por dano moral visa à compensação da dor e do constrangimento ou sofrimento da vítima, bem como a punição do infrator de forma a inibir a conduta ilícita e evitar a sua ocorrência no futuro. Deve ser observado também o princípio da satisfação compensatória a fim de que a indenização proporcione um lenitivo para o sofrimento experimentado pela vítima e uma compensação à sua integridade física. Assim, a mesma deve ter como parâmetros a gravidade da lesão, a extensão do dano, as condições econômicas das partes, bem como o grau de culpa reconhecido. Considerando tais parâmetros, dou parcial provimento a ambos os recursos.

A ação em tela versa sobre pedido de indenização por assédio moral, dentre outros, em que o Egrégio Tribunal se pronunciou pelo reconhecimento.

²¹⁴ Disponível no site: <http://www.trt18.jus.br/portal/bases-juridicas/jurisprudencia/jurisprudencia-reiterada/1-3-dano-moral/> Visualização em: 05 nov. 2014.

²¹⁵ Disponível no site: <http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-1379840> Visualização em: 05 nov. 2014. (TRT18, RO - 0010109-97.2014.5.18.0053, Rel. BRENO MEDEIROS, 2ª TURMA, 16/10/2014)

Dentre os entendimentos da corte, destacamos o conceito recepcionado, e os elementos descritos e justificados, do assédio moral, conforme descritos abaixo:

Hodiernamente, o dano moral quando ocorrido dentro do ambiente de trabalho tem sido chamado pelos especialistas internacionais, tais como a francesa Marie France Hirigoyen, em sua obra "Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien", traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título Assédio moral: a violência perversa no cotidiano, como sendo assédio moral, com o seguinte conceito: "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 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.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros, na obra Curso de Direito do Trabalho, Ed. Ltr, 2005, págs. 875/876, manifestando-se acerca do conceito de assédio moral expressa: "O conceito jurídico de assédio moral é difícil de ser elaborado em face dos 'difusos perfis do fenômeno'. Assim é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado a vítima em face da violência psicológica sofrida. Outros destacam mais a situação vexatória, e o dano à imagem que o assédio moral provoca.

A Corte salienta, entretanto, que há elementos caracterizadores do assédio moral, sobre os quais a doutrina e jurisprudência estão em consonância. São eles:

- a) a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave da concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local do trabalho;
- b) o prolongamento no tempo, pois episódios esporádicos não caracterizam assédio moral. É mister o caráter permanente dos fatos capazes de produzir o objetivo;
- c) a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho;
- d) que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. Constituem, portanto, uma enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico e que se deverá provar. O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exterioriza por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Esses estados devem guardar

um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de este último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa, e o responsável responde pelo agravamento.

Informa ainda, que a doutrina distingue o dano psíquico do dano moral. O primeiro se expressa por meio de uma operação psicopatologia comprovada, e o segundo lesam direitos da personalidade e que gera consequências extrapatrimoniais independentemente de prova, pois se presume. Completa a sentença, expondo que o dano moral independe do dano psíquico.

As audições de testemunhas vieram a corroborar a presença de assédio de trabalho, conforme testemunho abaixo:

Declararam as testemunhas arroladas pelo autor: "que, quando o depoente entrou, o gerente-geral da agência Centro era o Sr. SILVIO, o qual foi substituído pelo Sr. MARCO em 10/2012; que o banco estabelecia metas individuais para cada gerente e as cobranças eram feitas pelo Sr. MARCO e essas metas não eram atingidas por ninguém; que em 11/2012 o depoente presenciou o Sr. MARCO, no final do expediente, rasgando o relatório da produção do Reclamante na presença dos colegas de trabalho e disse a ele "que aquilo não era meta de gerente" e pediu que o Reclamante fizesse um plano de ação e apresentasse a ele; que diariamente o Sr. MARCO fazia reuniões e numa dessas reuniões ele disse a todos "que lá não era para amadores e sim para profissionais" e "que o mesmo que ele fez em Joinville ele faria aqui também, trocando todos os gerentes.

Por fim, veio o Egrégio Tribunal exarar sentença negando provimento ao recurso do reclamado, e mantendo a condenação ao pagamento de dano moral decorrente de assédio moral.

B – Acórdão: Processo nº 0010313-47.2014.5.18.0052²¹⁶

Classe: Recurso Ordinário

Órgão Julgador: 3ª Turma

Recorrente: Plumatex Colchões Industrial Ltda

Advogado(s): Andre Luiz Ignacio de Almeida

Recorrido: Jose Altair de Lima

Advogado(s): Hélio Braga Junior

²¹⁶ Disponível no site: <http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-1306981> Visualização em: 05 nov. 2014.

Origem: 2ª Vara do Trabalho de Anápolis

Relator: Desembargadora Iara Teixeira Rios

EMENTA: Motorista Carreteiro. Atividade Externa. Controle de Jornada Evidenciado. Horas Extras Devidas. Para o enquadramento do motorista carreteiro na exceção prevista na parte final do inciso I, art. 62, da CLT, é necessário que o empregador prove a inviabilidade do controle de jornada. Não o fazendo, deve o empregado receber pelo labor extraordinário.

O processo acima trata de solicitação de indenização por assédio moral, que foi acatada e reconhecida pelo Egrégio Tribunal, onde a corte afirma que cabia ao reclamante comprovar os fatos alegados, ônus do qual se desincumbiu satisfatoriamente.

Destaca-se o pronunciamento da testemunha do Reclamante afirmando que:

[...] às vezes o pessoal estava esperando para carregar e o responsável da empresa falava para o depoente chamar os motoristas, referindo-se a eles como vagabundos e dizendo ao depoente para chamá-los para trabalhar pelo menos para fazer jus ao almoço, e o serviço era fazer caixinhas para colocar no canto dos colchões e descarregar camas dos caminhões; () no dia, o responsável pela empresa estava lá, mas não havia tratado com o reclamante; não havia tratamento diferenciado do responsável da empresa em relação ao reclamante, ele era agressivo com todos os funcionários ; o depoente não tem certeza se quando o responsável da empresa falou ao depoente para convocar os motoristas, tratando-os como vagabundos, se o reclamante estava no grupo; o fato ocorreu várias vezes; às vezes o responsável da empresa utilizava o termo 'ladrão', não se dirigia a um motorista específico, era para o grupo ; assim que carregasse o caminhão, Rodrigo queria que o motorista saísse imediatamente da empresa, não queria saber se era sábado, domingo ou feriado.

Depoimentos como o acima descrito, firmaram o posicionamento da corte, como exposto abaixo:

Assim, concluo que restou comprovada pela prova oral que o sócio-proprietário da reclamada ofendia verbalmente e assediava moralmente seus empregados, inclusive o reclamante. Saliento, por oportuno, que o dano moral prescinde de prova, bastando à prova do ato ilícito da reclamada. E este, conforme já analisado, restou demonstrado. O nexo causal também restou caracterizado, pois o dano moral originou-se do comportamento do sócio-proprietário da reclamada.

Por derradeiro, se constataram presentes todos os pressupostos necessários ao deferimento do pedido de indenização, - quais sejam: dano, nexos causal e ato ilícito do empregador -, e foi considerada a existência do sofrimento moral do reclamante.

3.3.5.4 Região Sudeste

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO²¹⁷

A – Processo nº 0000004-07.2014.5.15.0098²¹⁸

Classe: Recurso Ordinário

Órgão Julgador: 5ª Turma – 9ª Câmara

Recorrente: Magazine Luiza S/A

Recorrente: Neiva Maria Desiderato Cavalcante

Origem: Vara do Trabalho de Garça

Relator: Desembargador Luiz Antonio Lazarim

Juiz Sentenciante: Renato Clemente Pereira

EMENTA: Horas Extras. Cartões de Ponto. Veracidade. Reconhecida a idoneidade dos cartões de ponto, não se viabiliza o reconhecimento da jornada informada na inicial, nos moldes previstos na Súmula 338, I, do C. TST.

DANO MORAL. Indenização. Cabimento. Rito de Comunhão. Imitação de Animais. Dança e Cantoria. Situação Vexatória e Humilhante: A exposição do trabalhador a condutas humilhantes e vexatórias durante a prestação laboral resulta na obrigação do empregador de reparar a ofensa decorrente do assédio moral.

O processo em questão trata de recurso ordinário, pela Reclamada, visando afastar a condenação por danos morais, em virtude de assédio moral.

Segundo os autos, os obreiros eram obrigados, mesmo que veladamente, a participar de brincadeiras que incluíam “a imitação de animais, dança e cantoria”.

²¹⁷ Disponível no site: <http://portal.trt15.jus.br/> Visualização em: 07 nov. 2014.

²¹⁸ Disponível no site: <http://www.trt15.jus.br/voto/patr/2014/084/08423014.rtf> Visualização em: 07 nov. 2014.

Porém, o Egrégio Tribunal entendeu que:

A reclamada agiu, pois, com abuso de seu direito de exercer o poder diretivo ao exigir, ainda que de forma veladamente obrigatória, a participação de seus empregados em "brincadeiras", à revelia da vontade dos obreiros, já que a participação nestas não pode ser considerada incluída no contrato de trabalho, dada a natureza das funções desempenhadas pela reclamante.

A Corte asseverou ainda que:

Nem todas as pessoas sentem-se à vontade sendo obrigadas a imitar animais, a dançar e a cantar, porque são situações que exibem expressões da personalidade da pessoa que somente esta pode decidir a oportunidade de fazê-lo. No caso da reclamante, esta não gostou de ter as referidas expressões de sua personalidade exposta aos demais colegas de serviço, sentindo-se humilhada, razão pela qual considero que houve lesão à sua esfera extrapatrimonial, demandante da devida reparação.

Do processo, se extrai ainda as declarações prestadas por testemunhas da Reclamante, que esclarecem:

[...] a participação era facultativa, todavia, os empregados se sentiam "coagidos" a participar, porque, caso não participassem, surgiam os comentários: "você não está no mesmo time, você não pertence ao grupo"; todos os empregados participavam e o próprio depoente já tentou não participar;

[...] os ritos de comunhão acontecem todas as segundas-feiras, ocasião em que há brincadeiras, tais como dança da cadeira, estourar bexigas, imitar animais, dançar, cantar; a depoente considera que a participação nesses ritos é obrigatória [...].

Destarte, restou o entendimento pela Corte de que, no contexto probatório, ficou consignada a ocorrência de dano, na esfera extrapatrimonial da Reclamante, a ensejar o dever de reparação, uma vez da constatação de atitude abusiva, por parte da Reclamada, ao expor a Reclamante a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes.

B – Acórdão: Processo nº. 0000479-88.2013.5.15.0003²¹⁹

Classe: Recurso Ordinário

Órgão Julgador: 4ª Turma – 8ª Câmara

Recorrente: Vitor Aguilera Manoel

²¹⁹ Disponível no site: <http://www.trt15.jus.br/voto/patr/2014/073/07334314.rtf> Visualização em: 07 nov. 2014.

Recorrente: Fundação Ubaldino do Amaral

Origem: 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba

Relator: Desembargador Claudinei Zapata Marques

Juiz Sentenciante: Alexandre Chedid Rossi

EMENTA: Acúmulo de Função – Ônus da Prova do Autor. O reclamante não comprovou o exercício de outra função, tampouco a existência de negociação coletiva autorizando o pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções ou norma interna do empregador. Recurso a que se nega provimento.

Assédio Moral Organizacional. Configuração. Dano Moral Caracterizado. Consiste o assédio moral organizacional na exposição dos trabalhadores, por seus superiores hierárquicos, a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação do empregado com o ambiente de trabalho. Presente a prova de tais constrangimentos a evidenciar a prática de assédio moral pelo empregador, impõe-se o dever deste de indenizar a vítima.

Os autos do processo demonstram que a Reclamada recorre no sentido de reformar a indenização por danos morais, em consequência de assédio moral, argumentando que não há nos autos elementos que demonstrem a ocorrência de situações reiteradas, com escopo de desestabilizar o reclamante a justificar a condenação em questão.

Porém, o Reclamante narrou na inicial que o editor chefe do jornal, ofendia constantemente, e que tais ofensas se davam na presença de outros funcionários.

Como os fatos foram negados pelo empregador, cabia ao reclamante provar as assertivas lançadas na exordial, por tratar-se de fato constitutivo do seu direito, nos termos do artigo 818 da CLT e 333, I do CPC, ônus do qual se desincumbiu a contento.

Destaca-se aqui o relato de testemunha do Reclamante, narrando que:

que conhece o editor chefe, da reclamada; que o depoente presenciou o editor chefe xingando o reclamante de “viado, vai tomar no “c” e brincando “com brincadeiras ofensivas” em relação ao reclamante; que o editor chefe não fazia essas brincadeiras com

outras pessoas, sendo que agia com bastante respeito em relação às demais.

A Corte concluiu que, com o testemunho supra transcrito, é possível extrair o assédio moral praticado no ambiente de trabalho a justificar o pleito de danos morais, considerando que:

O assédio moral consiste justamente na prática reiterada de atos patronais degradantes e humilhantes em detrimento do patrimônio psíquico do empregado, culminando, nalguns casos, na rescisão contratual operada pelo próprio trabalhador, pela desestabilização da relação da vítima com o ambiente de trabalho.

Ademais, o assédio em questão resulta em infração contratual, configurando ato ilícito que fere a dignidade do trabalhador, degrada o meio ambiente de trabalho, constitucionalmente assegurado, deixando sequelas psicológicas ao empregado passíveis de indenização por danos morais.

A Corte ressalta ainda que:

Ora, o Poder Constituinte Originário alçou a dignidade do ser humano em nível constitucional, sendo invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (inciso III, do art. 1º c/c inciso X, do art. 5º, ambos da Constituição Federal). E a violação da dignidade da pessoa acarreta no direito à reparação. Nesta linha de raciocínio o inciso XXVIII, do art. 7º, da Constituição Federal: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ...XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Após os argumentos, a Corte terminou por manter o reconhecimento do assédio moral, sofrido pela Reclamante.

3.3.5.5 Região Sul

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO²²⁰

A – Acórdão: Processo nº 00526-2008-028-04-00-9²²¹

Classe: Recurso Ordinário

Órgão Julgador: 9ª Turma

²²⁰ Disponível no site: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos> Visualização em: 07 nov. 2014.

²²¹ Disponível no site: http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdpci.baixar?c=33373886&f=rtf Visualização em: 07 nov. 2014.

Recorrente: Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul - CRC/RS

Recorrida: Silvani Cáceres Messa.

Origem: 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Relatora: Carmem Gonzales.

Juiz Sentenciante: juíza Aline Veiga Borges

EMENTA: Assédio moral. Constrangimento provocado por terceiros. Omissão patronal. Indenização. Constitui-se em assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho ou no exercício das funções profissionais, ainda que provocadas por terceiros, desde que o empregador omita-se, injustificadamente, no fornecimento de ferramentas e recursos que possam reduzir a situação de conflito e constrangimento.

No caso em foco, o Reclamado, dentre outras arguições, argui vícios na inicial, argumentando “que a causa de pedir não possui compatibilidade com o objeto da ação (pedido), já que o pleito é de indenização fundada em assédio/dano moral e os fatos narrados, por outro lado, envolvem matéria própria de doença ocupacional”.

Porém, a Corte, ao rejeitar, expõe que o pedido é claro, envolvendo não a doença propriamente dita, mas o dano moral decorrente do assédio psicológico, exarando ainda que “o fato de ter ou não tido sequelas psiquiátricas ou emocionais é irrelevante do ponto de vista processual, já que não é o efeito do assédio que se busca examinar, mas o assédio propriamente dito”.

Ao arguir, a Reclamada, a nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional, a Corte assevera que “a inconformidade da parte com o julgamento que lhe é desfavorável não implica em negativa de prestação jurisdicional”.

No que tange ao assédio moral, a Reclamada argumenta que a situação relatada diz respeito a desgaste que a autora teve com dois contabilistas usuários do Centro de Cultura, que não cumpriam o regimento do local.

A Corte entende que houve omissão da empregadora, “uma vez que sabedora das dificuldades e conflitos vivenciados diariamente, e dos

reiterados pedidos de que fosse fornecido à equipe de atendimento instrumentos eficaz de controle e manejo da situação, isso não ocorreu em tempo hábil”.

Expressa ainda a corte que:

O assédio moral ou psicoterrorismo é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho ou no exercício das funções profissionais. Em muitos casos, essas situações, se fossem isoladas, seriam irrelevantes, ou toleráveis. Entretanto, por estarem ligadas entre si (objetivo convergente), elas se tornam não apenas juridicamente relevantes como também, em muitos casos, mais graves do que outras que poderiam parecer, à primeira vista, mais ofensivas.

Tomando por base testemunhos de que a Reclamante “...sempre comunicava a direção do que estava acontecendo...”, sendo de fato, “...incansável nas comunicações mas nunca tomaram providências ...”, e de ter inclusive, “sido entregue relatório escrito acerca dos fatos”.

Por fim, com base nos autos, o Egrégio Tribunal entende estar demonstrado o assédio moral alegado pela autora, uma vez que as testemunhas revelaram o sofrimento ao qual fora submetida, consignando ainda que:

O ato ilícito da ré está justamente em, sabendo da situação constrangedora, que se projetou no tempo (de forma mais aguda pelo menos por um ano, embora desde o início já houvessem incidentes perturbadores), nada fez, não fornecendo à autora as ferramentas para enfrentamento da situação.

A culpa patronal é subjetiva, decorrente de conduta omissiva perversa... trata-se de responsabilidade civil que encontra guarida na responsabilidade por culpa decorrente de ato (omissivo ou comissivo) do empregador (no caso, falta de diligência no seu dever de conceder aos seus empregados as ferramentas necessárias para o exercício de suas funções), expondo-os a situações vexatórias e humilhantes desnecessariamente por longo período.

B – Acórdão: Processo nº 0121400-43-2009-5-04.0029²²²

Classe: Recurso Ordinário

Órgão Julgador: 9ª Turma

Recorrente: União Brasileira de Educação e Assistência - UBEA

²²² Disponível no site: http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar?c=36282819&f=rtf Visualização em: 07 nov. 2014.

Recorrida: Fabiano Cardozo Silveira

Origem: 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa

Juiz Sentenciante: Juíza Rita Volpato Bischoff

EMENTA: INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. ASSÉDIO. O reiterado tratamento desrespeitoso emprestado pelos superiores hierárquicos ao trabalhador caracteriza assédio moral.

O caso em tela se trata de resistência da Reclamada quanto à indenização por dano moral, proveniente de assédio moral.

A Corte expõe, dentre outros argumentos, que obrigação de indenizar nasce a partir do momento em que fica demonstrado o nexo de causalidade entre o dano ao bem jurídico protegido e o comportamento do agente.

Expõe ainda que a prova incumbe à parte que alega o fato. E que, do exame dos elementos de convicção, entende-se que o julgado deve ser mantido, pelos seus próprios fundamentos.

Ficou, segundo a Corte, claro que, efetivamente, o reiterado tratamento desrespeitoso dado pelos superiores hierárquicos aos seus empregados merece ser entendido como verdadeiro assédio moral.

Os depoimentos comprovaram que o prefeito da Universidade utilizava termos ofensivos para chamar a atenção dos seus subordinados, extrapolando os limites minimamente aceitáveis.

Nesse sentido foi prestado depoimento da testemunha convidada pelo reclamante, afirmando que:

[...] que durante todo o período contratual o prefeito; que ele dispensava tratamento muito ríspido aos funcionários, referindo que os comandos por ele espendidos deveriam ser atendidos pelos funcionários sem qualquer discussão; que o depoente se reportava a sua chefia imediata e esta se reportava ao prefeito, mas este fazia reunião com todos os funcionários; que em uma dessas reuniões, [...]; que Rogério os chamou de 'vagabundos' e que o salário que pagava a eles era muito; que nas demais reuniões sempre houve tratamento ríspido por parte do prefeito; que perguntado pelo

procurador do reclamante se em alguma reunião o depoente se sentiu humilhado, a testemunha responde que sim.

Destarte, o Egrégio Tribunal entendeu que a prova oral confirma o evento danoso. Restando exarado o assédio moral a que esteve submetido o reclamante, e merecendo ser mantida a sentença.

Em sendo assim, observa-se que a Constituição da República Federativa do Brasil prima pela dignidade da pessoa humana, logo, sendo o trabalho um dos fatores para o alcance dessa dignidade, não se pode conceber que nesse ambiente sejam permitidas práticas que atentem contra essa dignidade.

Sabe-se das mudanças ocorridas dentro das fábricas e organizações nas últimas décadas do século XX: com a robotização das fábricas; reestruturação dos meios de produção, e demais necessidades de cumprimento de metas, com vistas à sobrevivência num mercado cada vez mais competitivo.

Porém, os indivíduos também mudaram! Se antes tudo se aceitava, em função do poder diretivo dos empregadores, hoje não é mais assim. Esse poder, felizmente, se reduziu. As práticas de humilhação, perseguição e maus tratos são cada vez menos tolerados tanto pelas vítimas, quanto pelas pessoas que as rodeiam.

Mas que nunca, os chefes, nas estruturas organizacionais devem entender, dentre outras coisas, que “se o elogio é público a crítica deve ser individual e reservada”. Devem aprender a criticar os erros cometidos, e não as pessoas que os cometeram.

Com o trabalho disseminado pelos doutrinadores, na divulgação do tema assédio moral, o mesmo hoje é reconhecido e combatido pela sociedade.

Para que haja a prevenção do assédio moral nas organizações é necessário em primeiro lugar, que a administração reconheça quando da sua ocorrência, e que, uma vez detectada, sejam feitas as devidas apurações e punições, sem exceção, dos responsáveis por sua prática. E ainda, que sejam

desenvolvidos instrumentos para coibi-las, a fim de manter sempre as melhores condições de trabalho.

Quando uma organização deixa clara sua política de não tolerância à prática do assédio moral, ela dá garantia da existência de tratamento justo e humano aos seus empregados.

Como expõe Maria Ester de Freitas²²³, “quando uma organização enuncia em alto e bom-tom a sua posição sobre este tema e age com coerência, mostra que as pessoas podem confiar que serão tratadas igualitariamente, como seres humanos que merecem respeito”.

Para as organizações, um ambiente corroído pela presença de assédio moral só tende a desagregar as relações e comprometer o bom andamento do trabalho, ou seja, o prejuízo é inevitável.

As ações judiciais pleiteando indenizações por dano moral, em decorrência de assédio moral, tem se multiplicado, e o Poder Judiciário não tem se furtado em proferir decisões reconhecendo esse tipo de agressão, nem de punir, de forma corretiva e pedagógica esses atos.

Ademais, não restam dúvidas, em virtude do crescente reconhecimento social, e do número de projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, que a criminalização do assédio moral é uma questão de tempo. O que já não é sem tempo.

²²³ FREITAS, Maria Ester de. É possível prevenir ou eliminar a ocorrência de assédio? Artigo disponível no site: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000100006.pdf Visualização em: 28 out. 2014. p. 6 e 7.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objeto a discussão sobre a dignidade da pessoa humana e o assédio moral.

O objetivo institucional da presente Dissertação foi a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica pelo Curso de Mestrado em Ciência Jurídica da Univali – Universidade do Vale do Itajaí.

O objetivo científico foi o de demonstrar a existência concreta de impacto ao princípio da dignidade da pessoa humana, quando da ocorrência do assédio moral no trabalho.

O trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro trata do Princípio da dignidade da pessoa humana. Destaca-se: Por tratar-se de qualidade intrínseca da pessoa humana, considera-se que a pessoa humana é portadora de dignidade. Assim, infere-se que dignidade é anterior a formação do Estado, existe *a priori* ao próprio direito. Dada a sua importância é reconhecida como fundamento da ordem jurídica e, mesmo que um determinado sistema normativo não a reconheça como tal, seu reconhecimento se impõe, já que em todo sistema constitucional está presente a determinação de que sejam reconhecidos e garantidos os direitos fundamentais.

A dignidade da pessoa humana consolida-se como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. e a dignidade da pessoa humana reveste no fundamento constitucional da República Federativa do Brasil e deve ser o princípio norteador de todas as nações do planeta.

A vida digna é o que se espera durante a existência, como qualidade intrínseca da dignidade que não pode ser retirada do homem. Como exposto, fica claro que a dignidade da pessoa humana é anterior ao próprio nascimento, configurando-se como essencial ao ser humano desde sua concepção, no útero materno.

Destaca-se, no entanto, que o ser humano é um ser social e por sua sociabilidade não consegue viver isolado dos seus semelhantes. A sua vivência no meio social, suas ações e seu comportamento compõem a sua dignidade e devem ser respeitados, porém um aspecto importante precisa ser observado: quando houver violação da dignidade de outrem, é evidente que a tutela estará com a pessoa vitimada pela ofensa.

Respeitar os direitos fundamentais, tê-los cumpridos, significa atender ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

O segundo capítulo trata das Relações de trabalho e do assédio moral. Destaca-se: Que o assédio moral surgiu como objeto de pesquisa em 1996, na Suécia, pelas mãos de Heinz Leymann. Esse psicólogo do trabalho realizou um levantamento junto a vários grupos de profissionais e detectou um fenômeno que denominou de “psicoterror”.

Para a definição do assédio moral no trabalho é necessário levar em consideração tanto os fatores culturais, como os organizacionais de cada país. Muitos nomes são usados e, muitas vezes, equivocadamente, como sinônimo de assédio moral. É a pessoa que usa sua força ou poder para assustar ou ferir as pessoas mais fracas. O que é muito comum nas escolas; Bullying é o uso da força ou poder para coagir os outros pelo medo.

Para que se possa caracterizar o assédio moral no trabalho é necessário observar a frequência da conduta, tipos de atos que seriam aceito como ofensivo e o tempo da duração da conduta. Há países em que humilhações e ofensas no local de trabalho não são consideradas violências porque são comuns neste ambiente.

Os pesquisadores, em sua maioria, reconhecem que o assédio moral pode ocorrer em diferentes direções, classificando esse assédio em quatro tipos, sendo eles: assédio moral ascendente; assédio moral descendente; assédio moral; assédio moral misto.

O assédio moral se desenvolve dentro do ambiente da organização, destruindo a tranquilidade da vítima e, de certa forma, de todos que ali estão inseridos.

O clima de trabalho tende a se deteriorar, uma vez que, estando todos constantemente presenciando ou participando dessas ações desumanas, cria-se um clima de tensão envolvendo tanto a vítima, como a todos os presentes. Não só afeta devastadoramente a vítima, mas compromete o bom desenvolvimento das tarefas laborais propostas pela instituição.

Um ambiente de trabalho saudável é proveniente de vários fatores, que vão desde os relacionamentos interpessoais até o entrosamento, motivação e conjunção de esforços.

Não há dúvidas sobre a existência de danos ao indivíduo, quando sujeitos ao assédio moral. A pressão sentida pela vítima pode levar inclusive a sua morte. Há uma série de enfermidades adquiridas pelas vítimas de assédio moral, dentre elas: menos energia e vitalidade; tensões musculares; músculos doloridos; impossibilidade de descansar; palpitações; tontura; problemas psicossomáticos e doenças físicas.

Vale ainda ressaltar a existência de várias outras enfermidades decorrentes da somatização do sofrimento proveniente dessas situações de assédio. São as conhecidas doenças psicossomáticas.

Importante destacar que qualquer pessoa pode ser vítima. Entretanto, os algozes e as pessoas que presenciam essas ações, preferem acreditar que só são vítimas as pessoas mais frágeis, ou doentes.

Apesar de muitas vezes passar despercebido, o assédio moral também traz consequências e prejuízos para toda a sociedade.

O afastamento de um indivíduo do mercado de trabalho, seja provisório ou definitivo, por doença adquirida ou dispensa, claramente trará reflexos sociais.

Sendo assim, não é somente o indivíduo ou sua família ou ainda a instituição que estará sofrendo as consequências do dano causado, mas toda a sociedade será solidária neste processo de arcar com as consequências do dano causado. Para uns a ação ou a consequência será direta, para a grande maioria da sociedade será indireta.

Com relação ao terceiro capítulo desata-se: O assédio moral traz graves consequências, tanto para o assediado quanto a todos que gravitam ao seu redor. Desse modo, é de suma importância que a vítima esteja ciente de que existem punições para essa ação sofrida. Essa consciência tenderá a encorajar às vítimas a buscar amparo no Poder Judiciário.

Como consequências jurídicas do assédio moral, destaca-se a reparação civil por danos materiais e morais, que encontra respaldo na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis Trabalhistas, e cuja competência para julgamento cabe à Justiça do Trabalho.

Apesar de ainda não se ter uma lei federal específica para tratar dos casos de assédio moral, é importante observar que sua ocorrência agride Princípios Constitucionais de forma latente.

A vítima de assédio moral é ferida em sua dignidade, indo de encontro a um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito em que se assenta a República Federativa do Brasil, com previsão no Art. 1º, inciso III.

Sabe-se das mudanças ocorridas dentro das fábricas e organizações nas últimas décadas do século XX: com a robotização das fábricas; reestruturação dos meios de produção, e demais necessidades de cumprimento de metas, com vistas à sobrevivência num mercado cada vez mais competitivo.

Porém, os indivíduos também mudaram! Se antes tudo se aceitava, em função do poder diretivo dos empregadores, hoje não é mais assim. Esse poder, felizmente, se reduziu. As práticas de humilhação, perseguição e maus tratos são cada vez menos tolerados tanto pelas vítimas, quanto pelas pessoas que as rodeiam.

Para que haja a prevenção do assédio moral nas organizações é necessário em primeiro lugar, que a administração reconheça quando da sua ocorrência, e que, uma vez detectada, sejam feitas as devidas apurações e punições, sem exceção, dos responsáveis por sua prática. E ainda, que sejam desenvolvidos instrumentos para coibi-las, a fim de manter sempre as melhores condições de trabalho.

As ações judiciais pleiteando indenizações por dano moral, em decorrência de assédio moral, tem se multiplicado, e o Poder Judiciário não tem se furtado em proferir decisões reconhecendo esse tipo de agressão, nem de punir, de forma corretiva e pedagógica esses atos.

Com relação às hipóteses levantadas observa-se que:

Com relação à primeira hipótese - Que o assédio moral seria uma realidade que está presente em muitas relações de trabalho e que haveria a necessidade de uma legislação em nível nacional que viesse a coibir e punir os casos. A mesma foi confirmada.

Com relação à segunda hipótese - Que não existiria legislação em nível nacional que previna e puna as manifestações de assédio moral nas relações de trabalho. As legislações existentes, em sua grande maioria, somente tratariam de funcionários públicos quanto a punição pela prática do assédio moral. Também foi confirmada.

Observa-se finalmente que este trabalho não teve a intenção de esgotar o assunto tratado, mas de servir de meio de pesquisa para trabalhos futuros.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se que os resultados foram expressos na base lógica Indutiva.

REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS

AGUIAR, Andre Luiz Souza. (2003). Assédio moral nas organizações: Estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. Disponível no site: http://www.assedio.moral.org/IMG/pdf/AGUIAR_A.L.S._Assedio_moral_nas_organizacoes.pdf

ALTAVILA, Jayme de. **Origem dos direitos e dos povos**. 7. ed. São Paulo: Ícone, 1997.

ARENDT, Hannah. **Origens do Totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

BARON DUQUE M., MUNDUATE JACA L. e BLANCO BAREA M. J. La espiral Del mobbing. **Papeles del psicólogo**, 2003, n. 84, p. 55-61.

BARRETO, Margarida Maria Silveira Uma Jornada de Humilhações. 2000. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>. Acesso em 07 de outubro de 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio Moral. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>. Acesso em: 10.2014.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese (doutorado em psicologia social) Pontifícia universidade católica, São Paulo, 2005. p.179. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br> Acesso em: 10.2014.

BERTRAMELLO, Rafael. Direitos humanos fundamentais - conceito, terminologia e perspectiva histórica. Disponível no site: <http://rafaelbertramello.jusbrasil.com.br/artigos/121943100/direitos-humanos-fundamentais-conceito-terminologia-e-perspectiva-historica> Acesso em 20 de out. 2014.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**, 7 ed. São Paulo, LTr. 2009.

BIRMAN, J. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**, v. 17, n. 1, jan-jun, 2005.

BITTAR, Carlos Eduardo Bianca. **O Direito na Pós-Modernidade**. Rio de Janeiro: Universitária, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. São Paulo. EAESP - Fundação Getulio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas.

Disponível no site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 de out. de 1988. Disponível: www2.senado.gov.br/sf/legislação/const/ Acesso: 10 maio 2013.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BUFFA, E., Arroyo, M. e NOSELLA, P. (Org.). **Educação e cidadania: quem educa o cidadão?** São Paulo: Cortez, 2002.

CANOTILHO, José J. Gomes. **Direito Constitucional**. 5 ed. Coimbra: Almedina, 1992.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 7.ed. Coimbra: Almedina. 2003.

CAPPELLETTI, Mauro; BRYANT, Garth. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

COMPARATO, Fabio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7 ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Estado de Direito e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2006.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007.

DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. **Preventing violence and harassment in the workplace**. European foundation for the improvement of living and working conditions, Ireland, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. São Paulo: Saraiva, 2002.

EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, v. 5, n. 4. p. 379-401, 2000.

ELSTER, Jon. **Ulises y las sirenas**. México: Fondo de Cultura Económica, 1989.

ELSTER, Jon. Racionalidade e normas sociais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 5, n. 12, p. 55-69, fev. 1990.

FACHIN, Zulmar. **Direitos Fundamentais e Cidadania**. São Paulo: Método, 2008.

FELIPPE, Marcelo Sotelo. **Razão jurídica e dignidade humana**. São Paulo: Max Limonad, 1996.

FERRAZ, Sérgio. **Manipulações biológicas e princípios constitucionais: uma introdução**. Porto Alegre, Fabris, 1991.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves . Constitucionalismo e direito natural: uma relação inelidível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** (Impresso), 2006. v. 6.

FIÚZA, César. **Direito civil: curso complementar**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: FGV, v. 41, nº 2. 2001.

FREITAS, Maria Ester de. É possível prevenir ou eliminar a ocorrência de assédio? Artigo disponível no site:
http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000100006.pdf
Visualização em: 28 out. 2014.

FREITAS, Maria Ester. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007. Disponível no site:
www.spell.org.br/documentos/download/30054 Consulta em 10/05/2014. p. 6.

GARCIA, Marcos Leite. “Novos” Direitos Fundamentais: características básicas. Disponível no site: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6654 Acesso: 25 de out. 2014.

GLENDINING, P. Workplace bullying: curing the cancer of the American workplace. **Public personnel management**, v. 30, n. 3, p. 269-288, 2001.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Editora IOB/Thomson, 2004.

GUEDES, Macia Novaes. Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, São Paulo. Disponível no site:
http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf visualizado em 06/10/2014.

HELOANI, Roberto, Violencia invisível. Disponível no site:
http://www.crpsp.org.br/portal/comunicacao/diversos/pot_rh/saude-do-trabalhador-no-ambito-da-saude-publica-referencias-para-atuacao-do-psicologo/Viol%C3%Aancia%20Invis%C3%ADvel%20e%20Ass%C3%A9dio%20Moral.pdf . p.02.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux**. Paris: Syros, 2001.

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

ICIZUKA, Atilio de Castro. O princípio constitucional do acesso à justiça e a limitação das liminares em mandado de segurança. Dissertação de Mestrado. Disponível no site: http://www6.univali.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=706 Acesso em: 20 de out. 2014.

KANT, Immanuel. **A Metafísica dos Costumes**. 2 ed. São Paulo: Edipro 2008.

KRELL, Andreas J. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 202.

LEITE, Eduardo de oliveira. **A monografia jurídica**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

LEYMANN, Heinz.; GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic estresse disorder. **European journal of work and organizational psychology**, v. 15, n. 2, p. 251-275, 1996.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de Processo Civil**. Teoria Geral do Processo. 11 ed. São Paulo: RT, 2013. v. 1.

MARTININGO FILHO, Antonio. Assédio moral e festão de pessoas: Uma análise do assédio moral no trabalho e papel da área de gestão de pessoas. Dissertação de Mestrado. UNB. 2007. Disponível em: http://bdtd.bce.unb.br/tesdesimplificado/tde_arquivos/61/TDE-2007-04-24T110300Z-842/Publico/-Dissertacao%20Antonio%20Martiningo%20Filho.pdf p.20.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASAJON, Leila. Assédio Moral no Trabalho. Psicóloga e mestranda em Administração de empresas pela PUC-Rio, e membro do ERA – Ética e Realidade Atual. Disponível no site: http://era.org.br/wp-content/uploads/Artigo_Leila_Assedio_Vers%C3%A3o-Final2.pdf.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. Editora Saraiva. São Paulo. 2009.

NIEDL, K. Mobbing and well-being: economic and personnel development implications. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, p. 239-249, 1996.

NUNES, Luis Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

O.N.U. Declaração dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em 10 out.2011.

OEA. Convenção americana sobre direitos humanos. (Pacto de São José da Costa Rica), adotada no âmbito da Organização dos Estados Americanos, em São José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, entrou em vigor internacional em 18 de julho de 1978, na forma do segundo parágrafo de seu art. 74. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm Acesso em 30 out. 2014.

PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. 11 ed. Florianópolis: Conceito Editorial; Millennium Editora, 2008.

PAZ, Rodnei Jaime. **O princípio da dignidade da pessoa humana: o caráter complexo da sua concretização em face da tensão entre democracia e constitucionalismo**. Dissertação de Mestrado. Curitiba, 2009.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, o Princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira. **Revista dos Tribunais** (São Paulo), São Paulo, 2005.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2003.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho uma Abordagem Transdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2006.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. (Coord.) **O direito à vida digna**. Belo Horizonte: Fórum, 2004.

ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e a boa-fé no código civil**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SILVA, Andre Ricardo. Fonseca da. Consequências jurídico-sociais do assédio moral no ambiente do trabalho. Disponível: no site <http://jus.com.br/artigos/29416/consequencias-juridico-sociais-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

SIQUEIRA JR, Paulo Hamilton, OLIVEIRA, Miguel Augusto Machado de. **Direitos humanos e cidadania**. 2.ed. São Paulo: RT, 2009.

SLAIBI FILHO. Nagib. **Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

SOARES, André Marcelo M. Um breve apontamento sobre o conceito de dignidade da pessoa humana. Site presbíteros. Capturado em 29 out.2013. Disponível no site: <http://www.presbiteros.com.br/site/um-breve-apontamento-sobre-o-conceito-de-dignidade-da-pessoa-humana/>

TROMBETTA, Taíse. (2005). Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

VIEIRA, Morgana Regina Maia: Uma análise do papel do gestor na identificação e gerenciamento do assédio moral nas relações de trabalho. Dissertação de Mestrado. 2009. Disponível em: http://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/1230/arquivo313_1.pdf?sequence=1 p. 31.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; Almeida, Flávio Renato Correia de; Talamini, Eduardo. **Curso Avançado de Processo civil**: teoria geral do processo e processo do conhecimento, 8 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. v. 1.

ZHANG, Q. The idea of human dignity in classical Chinese philosophy: a reconstruction of Confucianism. **Journal of Chinese Philosophy**, v. 27, n. 3, 2000.