

Guthemberg B Domingues

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES DE
TRABALHO: UMA ABORDAGEM SOB A
ÓTICA DAS PROTEÇÕES DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS**

Brasília, DF

2017

Dedicatória

A minha mãe, Creuza Lopes Domingues, pelo exemplo de honradez e amor, de quem herdei todos os valores que me levam sempre adiante.

A minha melhor amiga e Companheira, Michely de Sousa Carvalho, grande incentivadora de minha trajetória acadêmico-profissional.

Dedico esse Trabalho.

Agradecimentos

A conclusão deste trabalho somente foi possível graças às bênçãos de **DEUS**, que me permitiu estar com saúde, força e esperanças. Agradeço em especial:

Ao meu orientador, **Prof. Dr. Wilson Theodoro**, pela paciência, incentivo, conselhos, e críticas construtivas, fundamentais durante minha jornada acadêmica nessa minha segunda graduação.

Aos **professores do Curso da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB**, pelos ensinamentos transmitidos, os quais levarei durante toda minha trajetória pessoal e profissional;

Aos Servidores e Colaboradores da Secretaria de Direito da Universidade de Brasília.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse a este estágio de minha vida acadêmica;

Muito obrigado!

RESUMO

A presente monografia visa trazer a baila um assunto que está sempre em constante renovação, o assédio moral nas organizações de trabalho, sejam elas públicas ou privadas e sua relação com direitos fundamentais. O fenômeno é antigo, tanto o dano moral como o assédio sempre existiram, todavia, em uma sociedade cada vez mais competitiva e moderna, com um viés capitalista e tecnológico muito forte, necessário é o constante estudo, pois o ser humano está sempre em mudança, assim como o ambiente em que vive, o qual influencia sobremaneira todos os ditames de sua vida. Com a globalização, nas novas morfologias do trabalho, o assédio ainda se tornou mais frequente e evidente. Nesse trabalho, visa-se mostrar alguns aspectos históricos, filosóficos, psicológicos e recentes casos e entendimentos jurídicos sobre a relação de trabalho da violência sofrida pelo trabalhador, com foco na violência praticada pelo superior hierárquico, por ser muito mais constante – tendo em visto o poder financeiro que exerce. O objetivo do trabalho é de reflexão, em uma relação do ser humano trabalhador com sua dignidade, com seus direitos fundamentais e humanos. Não pretende, destarte, esgotar o tema, por se tratar de objetivo se não impossível, perto disso, haja vista a peculiaridade de cada ser humano, de cada trabalhador.

Palavras-chave: Assédio moral; Direitos fundamentais; Dignidade Relações de trabalho.

ABSTRACT

This monograph aims to bring up an issue that is always in constant renewal, the moral harassment in work organizations, public or private, and its relationship with fundamental rights. The truth is that humiliation and other situations facing workers day or night sets bullying that, despite being in evidence, is not a recent phenomenon. And it is maximized by globalization, modern capitalism, the devaluation of the workforce, recent technology and by encouraging individualism. Also it seeks to share a reflection about the respect for human dignity, citizenship, the image and the moral worth of human beings. In this work, the aim is to show some historical aspects, philosophical, psychological and recent cases and legal understandings on the working relationship of the violence suffered by the worker, with a focus on violence practiced by the hierarchical superior, because it is much more constant talking into consideration the financial power that exerts. Finally, this paper is not intended to exhaust the subject entirely, but bring the very latest on the subject, providing a modern vision about this harmful practice.

Keywords : humiliation moral harassment

Sumário

Introdução	8
Uma abordagem histórica filosófica da Moral, Dominação e Liberdade no Trabalho.....	11
Direitos Humanos Fundamentais- Da Liberdade, Modernidade e Trabalho	12
Da Relação Moderna entre Trabalho e Autonomia.....	15
Dano Moral : Definição e princípios básicos	19
Evolução Histórica do Conceito de Dano Moral	24
Considerações iniciais Assédio Moral	33
Assédio Moral nas Relações de Trabalho.....	35
Diferentes tipos de Assédio Moral e diferença entre Assédio Sexual....	49
Assédio Moral no Serviço Público	54
A Relação entre a Psicanálise e a violência do Assediador.....	59
Assédio Moral nos Projetos de Lei.....	63
Medidas Preventivas para o combate do Assédio Moral	66
Conclusão	72
Referências Bibliográficas	73

Introdução

O ser humano, conforme o filósofo Heidegger, está em permanente inacabamento, é assim um ser aleatório pela própria natureza. É também composto por patrimônios materiais e morais e a sua maior riqueza está em sua dignidade.

O trabalho é a forma como a pessoa consegue seu sustento material e desenvolve suas habilidades, as quais são construídas no decorrer do tempo. Por meio do trabalho o homem constrói sua dignidade, seu motivo de ser, seus projetos e sua colaboração para o desenvolvimento da humanidade.

O conceito de dignidade humana é antigo e venho bem protegido na nova constituição cidadã, a qual é tida como lei máxima do Brasil e uma diretriz obrigatória para todas as outras leis, seja qual for. Como corolário, podemos desdobrar seu substrato material em princípios jurídicos de igualdade, de integridade, tanto física como moral e da solidariedade, tão cara para uma sociedade que visa ser plural, como orienta um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Nos tempos de hoje, depois de tantas lutas dos movimentos operários europeus para a garantia dos direitos humanos no século XIX, não se pode conceber o trabalho calcado simplesmente no simples produtivismo, na coisificação do ser humano, a fim de se obter lucros a qualquer custo, causando prejuízos que se estendem além do próprio obreiro, mas de sua família, de seus amigos, do poder público e da sociedade – trazendo de forma reflexa prejuízos até a própria empresa, seja ela de forma direta ou indireta.

A violência na execução das atividades de trabalho é, como visto, uma realidade antiga. O assédio moral se mostra como uma das espécies da violência cotidiana aos quais são submetidos os trabalhadores. Desse

assédio surge o dano moral, portanto o dano moral é consequência do assédio moral, sendo este muito mais destruidor, por ser realizado com frequência e ainda não ter se consolidado uma legislação forte e de âmbito federal para o seu combate.

Esta monografia buscou assim trazer situações práticas, definições doutrinárias, legislações, decisões jurisprudências e projetos de lei em andamento, além de citar alguns aspectos filosóficos e históricos da moral e do trabalho, a fim de fortificar uma reflexão tão importante para se alcançar uma sociedade justa, plural e solidária. As legislações foram pesquisadas em livros de várias áreas do direito, sempre tendo o cuidado de observar a legislação trabalhista brasileira. Sempre que possível também foram observadas situações práticas e realidades que ocorreram na vida prática do autor, assim como de alguns de seus colegas. Foram vistas também entrevistas com obreiros pelos diversos canais de internet, a fim de se inteirar mais das situações práticas. Entrevistas com especialistas, principalmente da área da psicologia, direito e sociologia foram levadas em conta para a construção e desenvolvimento dos textos.

As páginas iniciais desse trabalho se dedicaram a analisar os conceitos filosóficos de moral, dano moral e sua relação com o trabalho humano, dentro dessa perspectiva também foram abordadas em uma perspectiva de norma e sistema sobre a autonomia do obreiro como forma de enfatizar sua dignidade, suas potencialidades. Faz-se necessário essa reflexão, pois o dano psíquico e a violência contra os direitos humanos são capazes de destruir o ser humano mais do que qualquer guerra, pois aquela é eterna e passada de geração pra geração e a filosofia é uma ciência que nos faz refletir.

Em seguida fora tratada a questão do dano moral, suas características, casos práticos, evoluções históricas, legislações.

Em outra etapa fora estudada as relações de assédio moral com suas definições doutrinárias, jurisprudências, casos práticos e relações psicológicas, abrangências, projetos de lei e perspectivas.

Por fim, foram estudadas formas de se prevenir e combater o assédio moral, o dano moral, seja ele coletivo ou individual ou mesmo organizacional, já que é uma prática crescente e cada vez mais presente como políticas empresariais a fim de se obter o lucro a qualquer custo.

Importante observar que estamos distante do esgotamento do tema proposto neste estudo, sendo que a colaboração aqui exposta no corpo teórico da pesquisa é no sentido de que as leis e a sociedade devem dar resposta à banalização dos direitos humanos e da dignidade humana.

UMA ABORDAGEM HISTÓRICA-FILOSOFICA DA MORAL, DOMINAÇÃO, LIBERDADE E TRABALHO.

A Moral na antiguidade e a relação de dominação e suas conseqüências na atualidade.

A Moral tem um sentido de regras estabelecidas dentro de uma sociedade para que se possa conviver socialmente. Essas regras são estabelecidas ao longo da vida e de acordo com questões culturais, as quais orientam o comportamento humano.

Adolfo Sanchez Vasquez¹, afirma que: 'a moral só pode surgir quando o homem supera a sua natureza puramente natural, instintiva e daí passa a internalizar uma natureza social dentro de uma coletividade. Dentro dessa concepção, a moral exige não só que o homem estabeleça relacionamento com os outros daquela coletividade, mas que haja certa consciência de que a relação possa se comportar de acordo com as normas do governante'. Aqui se tem uma concepção Aristotélica de Justiça Universal, justiça pública em que Aristóteles² afirma que:

'o homem sem lei , assim como o ganancioso e ímprobo, é considerado injusto, de forma que tanto o respeitador da lei como o **honesto serão** considerado justo. O Justo é, portanto, o respeitador da lei e o probo, e o injusto é o homem sem lei e o improbo'.

Historicamente, após o desaparecimento das comunas, ou melhor, do regime comunal, foi possível se observar o aparecimento de homens livres e também daqueles chamados de escravos. Essa divisão entre homem livre e escravo também originou numa divisão da moral. Havia assim, o que podemos refletir como uma moral dominadora, que seriam da elite, dos homens livres, que determinavam o que achavam ser justo - sem nenhum critério lógico, mas

¹ Ética, 16 ed. Civilização Brasileira, 1996,pg.25

² Ética a Nicomaco,Ed.Victor Civita, 1984- Livro V, Cap.I, 1129 a, l.35-41).

apenas de autoridade essa era considerada como verdadeira, e do outro lado a moral escravista, a qual na medida em que adquiriram consciência da sua liberdade, rejeitavam, de uma forma coerente, toda essa autoridade estabelecida pelos homens livres.

É certo que a ideia de homens livres e escravos está ultrapassada, pois o que prevalece hoje é a ideia de igualdade, sendo que homens livres não são melhores do que escravos pelo simples fato de todos serem possuidores de dignidade e direitos na atualidade.

A história mostrou que tentar escravizar o homem é um mal que se perpetua para toda uma civilização. Revoluções e guerras aconteceram justamente pela aplicação do injusto. Todo tipo de desavença, de falta de respeito e de burla da dignidade pode ser um princípio para males piores dentro da sociedade, seja exterior e também dentro de uma organização pública ou privada.

As concepções filosóficas iluministas, principalmente as deflagradas por Locke em relação à liberdade, em sua concepção jusnaturalista, parecem razoáveis. Essa diz que no estado de natureza os homens são livres e iguais, no qual deve ser enfatizado que a afirmação de direitos naturais devem ser observados por todos, inclusive pelo Estado. Esse mesmo Estado deve assim fazer leis que busquem garantir a liberdade, igualdade e dignidade das pessoas, principalmente no âmbito do trabalho.

OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DA LIBERDADE, A MODERNIDADE E O TRABALHO.

Boa parte da doutrina de direito internacional no mundo se inspira no lema da Revolução Francesa de liberdade, igualdade e fraternidade.

Paulo Bonavides³ relaciona o direito à liberdade aos direitos políticos e civis os quais se opõem ao arbítrio estatal, para ele são os direitos que valorizam primeiro o homem singular, o homem das liberdades abstratas, o homem da sociedade mecanicista que compõe a chamada sociedade civil.

John Locke⁴ cita que: ‘ A liberdade, portanto, não corresponde o que nos diz a liberdade de cada um fazer o que lhe aprouver, viver como quiser e não estar submetido a lei alguma. Mas a liberdade dos homens sob um governo consiste em viver segundo um governo permanente, comum a todos nessa sociedade, e elaborada pelo poder legislativo nele erigido’.

Dessa forma, tanto Locke como Bonavides nos fazem um convite a viver a liberdade, respeitando a liberdade do outro, dentro de um consenso democrático, oponíveis ao arbítrio estatal.

A esses direitos podemos nos remeter aos direitos de personalidade, direitos considerados essenciais à pessoa humana. Na verdade, os direitos de personalidade são intrínsecos ao ser humano, referente à liberdade, independente do plano legal, como Bonavides supõe livre do arbítrio estatal.

Locke⁵, na mesma obra também complementa ‘Esta liberdade em relação ao poder absoluto e arbitrário é tão necessária a preservação do homem, e a ela está tão intimamente unida, que ele não pode abrir mão dela, a não ser pelo meio daquilo que a faz perder, ao mesmo tempo, o direito a preservação e a vida’

Nesse ponto Locke enfatiza a importância da liberdade, principalmente a qualquer tipo de arbítrio da lei ou do Estado, no sentido de se escravizar, ou de minar seus direitos fundamentais do direito à vida, a liberdade, à propriedade e à igualdade perante a lei.

³ Curso de Direito Constitucional, Ed. RT 2006, p.564-565

⁴ O Segundo Tratado Sobre o governo, Livro II, cap IV p. 403

⁵ Idem

Nesse íterim, fazendo um paralelo ao direito de liberdade e de autopreservação com relação a um poder absoluto e arbitrário, Thomas Hobbes chega a sugerir em *Leviatã* que o homem que seja ameaçado em sua liberdade, em seus direitos, deverá ser antecipar e não ficar esperando que as coisas o dominem que seja assim dominado por completo pelo próprio homem, já que essa dominação é algo da natureza do homem e para isso deveria haver um poder que limitasse toda a fome de poder do homem, afim de autopreservação. Para tanto, Hobbes⁶ sugere que o homem fique atento, a fim de garantir sua liberdade. Thomas Hobbes cita em *Leviatã*: 'E contra esta desconfiança de uns em relação aos outros, nenhuma maneira de se garantir é tão razoável como a antecipação'.

Ainda complementa : 'consequentemente, esse aumento de domínio sobre os homens, sendo necessário para preservação de cada um, deve ser por todo admitido'.

Nessa passagem, Thomas Hobbes enfatiza que não deve ser o poder arbitrário, pois o homem se quiser manter seus direitos de liberdade, não pode deixar que qualquer poder, ou qualquer homem o escravize, sendo o consenso entre todos, para a limitação do poder e autopreservação.

Nesse sentido, Hobbes também parece de alguma forma nos remeter hoje ao que conhecemos por liberdade coletiva, direitos coletivos, muito situados no campo do direito coletivo do trabalho, do direito constitucional e dos direitos difusos. Seria assim, um controle político, econômico e social, sendo um elemento essencial para a democracia.

No direito do trabalho, por exemplo, poderíamos pensar na liberdade e igualdade das partes, em uma relação de capital e trabalho, no qual o empregado faria parte de uma situação de inferioridade econômica. O Estado, nesse sentido, garantiria essa liberdade, pela lei e por Princípios, como o Princípio da Proteção. Salieta Luiz Pinho Pedreira da Silva⁷, que 'o motivo da

⁶ *Leviatã* I, Capítulo VIIIp.75

⁷ *Principiologia do Direito do Trabalho*, Salvador, gráfica Contraste, 1996, p.19.

proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que lhe represente impor unilateralmente às cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-la ou recusá-la em bloco' Os Direitos humanos fundamentais da Liberdade, dessa forma, não se resumem apenas a defesa contra um Estado opressor, mas também a sua autonomia de vontade, a qual não pode ser elidida por qualquer Estado ou Poder. O Liberalismo, principalmente após a Revolução francesa, deu força a essa autonomia de liberdade humana. Hannah Arendt⁸ diz que somente entre pessoas diferentes poderá se dar o discurso, ação e a política. E , ao mesmo tempo, pelo simples fato de serem iguais é que os homens conseguem compreender-se uns aos outros, estabelecer linguagens, criar códigos para que, nessa igualdade, estabeleçam suas diferenças.

Para Hobbes⁹, a transferência mútua de direitos é aquilo que se chama de contratos. Seria então a legitimidade do Estado, como infere Rousseau¹⁰ em o Contrato Social.

Percebe-se uma valorização do indivíduo nessa passagem de Hobbes em Leviatã. O contrato, busca visar os direitos do indivíduo e contra qualquer arbítrio que os deslegitimaria, buscando garantir direitos individuais e coletivos e também seus negócios jurídicos e direitos fundamentais como a liberdade de estabelecer cláusulas consensuais e o direito de propriedade.

DA RELAÇÃO MODERNA ENTRE TRABALHO E AUTONOMIA

Com o advento do Estado Moderno e assim do liberalismo, capitalismo e neoliberalismo, fica uma grande questão em voga: será que o trabalho, da forma que é realizado nos dias de hoje, entre um empregado e empregador, é

⁸ A Condição Humana, 1981.p.188)

⁹ Leviatã I, Capítulo XIV p.80.

¹⁰ Rousseau, o Contrato Social , 1999, p.54-55

um garantidor da liberdade e dos direitos fundamentais de forma plena, tais como autonomia, dignidade humana e liberdade?

Alguns aderem à ideia de que a moral moderna foi construída no tocante à discriminação do que é certo ou errado, que foram passados de geração em geração e assimilados inconscientemente até os dias atuais. Toda essa questão é importante ao se falar do Assédio Moral, principalmente com relação ao projeto de vida e dano existencial.

A grande questão nos dias atuais é saber até onde se consegue exercer a liberdade, a autonomia de vontade em que há subordinação, imposições e dependência econômica. Muitas vezes a própria capacidade criativa fica assim limitada.

Um forte contraste hoje entre a liberdade surgida no ideal de um individual racional concebido por Locke e, portanto autônomo, se relaciona, no exercício do trabalho, com uma administração heterônima, condicionante e burocrática.

Hobbes¹¹ diz: 'Transfiro meu direito de governar-me a mim mesmo a este homem, ou a assembleia de homens, com a condição de transferires a ele o teu direito autorizando de maneira semelhante todas as suas ações. Assim induz que o ser humano, por deficiência de altruísmo, deveria ser forçado a fazer algo em prol de uma maioria e isso se daria por meio de uma engenharia social, na qual os legisladores estabeleceriam as regras do jogo e os pensadores morais, os quais teriam o dever de manipular a distribuição das dores e prazeres, facilitando assim a manipulação.

Diante dessa realidade, é possível inferir que nem sempre temos uma situação de liberdade nas relações de trabalho, na medida em que a confiança do contrato é passada a um ente com poderes sociais e econômicos maiores e que acabam por um meio indireto arbitrário a ditar as regras do jogo, ao impor às massas exploradas suas ideologias de forma a que possa influenciar a essa mesma massa incorporar a ideologia como se fosse a delas mesmo.

¹¹ Leviatã II, Capítulo XVIIIp.105

É bom ressaltar que o utilitarismo, preconizado por Jeremy Bentham, muito se relaciona com a racionalização de vantagens e desvantagens de escolhas possíveis. Para o Utilitarismo sempre é possível que se possam mensurar valores e bens dentro de uma escala de valores. Busca-se sempre o bem-estar e a felicidade daquele ator, mesmo que prevaleçam os valores intrínsecos da personalidade do indivíduo no momento da decisão. Isso é um problema nas organizações trabalhistas, na medida em que a busca por metas para a empresa passa a ser mais importante do que a qualidade de vida e dignidade do trabalhador.

Notadamente, fere-se aí o direito de liberdade e de dignidade da pessoa humana, pois se sacrifica um indivíduo em prol da felicidade de um grupo, se assim for possível.

Segundo o pesquisador e especialista em comportamento organizacional - Ediberto Tadeu Pedroso, a Visão utilitarista da ética toma as decisões com base em resultados ou consequências dos resultados. O objetivo do utilitarismo é extrair os maiores benefícios para a maior quantidade possível de pessoas. Tomando esse ponto de vista como verdadeiro, explica o autor que 'um administrador poderia concluir que demitir 20 por cento dos trabalhadores de uma fábrica é justificável, pois vai melhorar a lucratividade da fábrica, aumentar a segurança dos outros 80 por cento e atender aos interesses dos acionistas'.

Em um mundo de produtividade, e tempo medido, na coisificação do ser humano, em que a prevalência do poder/saber e do poder econômico faça com que o lado oprimido aceite calado as circunstâncias, faz com que assim sejam ausentes de qualquer tipo de liberdade e autonomia. Apropria-se da palavra, do saber, da liberdade criativa, para o cumprimento de deveres do ideal de uma só parte, qual seja do mandante, empregador, minando assim a liberdade e o desejo de reconhecimento próprio, e, porque não, sua dignidade.

Desse ponto de vista, por outro ângulo, é possível que se estabeleça a própria liberdade e dignidade por meio do trabalho, para isso vejamos a citação de Sigmund Freud em o Mal estar na Cultura: 'a alegria do artista ao

criar, em dar corpo aos produtos de sua fantasia, ou do pesquisador na solução dos problemas e na descoberta verdade, possuem uma qualidade especial que um dia com certeza seríamos capazes de caracterizar metapsicologicamente’.

Desta feita, cabe ao homem em seu trabalho se realizar como pessoa, como indivíduo que tem suas próprias particularidades, seus sonhos, seus objetivos, sendo dono de si próprio e não visto como uma engrenagem pura dentro de uma organização que sobrepõe o lucro a qualquer outro interesse daquele que lhe é subordinado. O ser humano, muitas vezes, só lhe tem a si mesmo como propriedade e dessa deve se valer por inteiro, com todo o respeito à sua individualidade, ao seu projeto de vida e à sua existência. John Locke¹² já dizia no direito de propriedade que o homem é propriedade de si mesmo: ‘ De tudo isso fica evidente que , embora as coisas em natureza seja dadas em comum, o homem (sendo senhor de si mesmo , e proprietário de sua própria pessoa, ou de suas ações e de seu trabalho), tinha em si mesmo o grande fundamento de propriedade e que o que formava o maior parte do que lhe empregava para o sustento ou conforto de seu próprio ser, quando as invenções e as artes aperfeiçoaram as convivências da vida, era perfeitamente dele, e não pertencia em comum aos demais.

Não raro, vemos que as empresas em geral fazem diversas exigências para contratação, quase sempre as mesmas e de forma padronizadas, podemos citar: currículos, entrevistas, dinâmicas de grupo, experiências de trabalho e pro-atividade. Ainda sempre a pergunta padrão e constrangedora: Por que você merece trabalhar em minha empresa? Ou cite suas qualidades e seus defeitos.

De início, motivado pela necessidade de trabalho e pela esperança de conseguir manter sua família bem como a si, o candidato ao posto de trabalho se sente valorizado, animado, ao pensar ser um potencial funcionário do quadro daquela organização. Todavia, ao aceitar essa situação de padronização e subordinação da empresa contratante, o empregado também

¹² O Segundo Tratado Sobre o governo ,Capítulo V ,44- p.423-424

se submete a situações de angústias, a cobranças e a robotização de seu labor.

Ao se envolver nessa situação, o trabalhador perde totalmente sua direção. Passa a ferozmente querer sempre dominar e vencer suas metas, seus trabalhos, para satisfação das metas da organização. Muitas vezes torna-se até um perigo ao internalizar tanto os interesses das empresa como se assim fossem os seus - podendo até querer dominar outras pessoas, fazendo com que seu projeto de vida e liberdade se torne um projeto da empresa que fora projetado pela própria organização.

O trabalhador, ao se submeter a toda essa engrenagem tecnológica e burocrática, muitas vezes pode perder o próprio sentido de liberdade criativa, na medida em que se torna escravo do que um sistema lhe impõe e muitas vezes achando que ali está conseguindo sua liberdade, seu prazer, quando na verdade está submetido a uma relação estranha , de prazer e sofrimento.

Karl Marx¹³ já dizia que o trabalho é fonte de toda riqueza e de toda cultura, põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural de forma útil.

Na dialética do trabalho de Marx, é possível inferir que o trabalho a que ele se refere seria aquele realizado de forma útil e natural, pertencente ao seu próprio ser e não ao ser 'Empresa', fica evidente quando Marx¹⁴ cita: ' se põe em movimento com suas próprias forças naturais' e 'da maneira natural e de forma útil'.

DANO MORAL : DEFINIÇÃO E PRINCÍPIOS BÁSICOS

ALGUMAS CONCEPÇÕES SOBRE DANO MORAL

¹³ Antunes, Ricardo – SP, 2004 -A dialética do trabalho , escritos de Marx e Engels, p.126

¹⁴ Idem

A palavra Dano é derivada do Latim *damnum*, que entre outros significados traz a ideia de deterioração, seja ela material ou moral, causada a um terceiro, que pode causar-lhe prejuízo material, psicológico, moral. Pode assim causar prejuízos, no qual deve ser comprovado para efeitos jurídicos e este deve ser efetivo, concreto ou mesmo iminente.

Antônio Chaves¹⁵ define dano como: ‘dor resultante de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial, seja dor física, dor sensação nascida de uma lesão material, ou seja, a dor moral, dor-sentimento de causa material.

Para o autor argentino Zannoni ‘o dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, e o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem consequência do dano. O Direito não repara qualquer padecimento, dor ou aflição, mas aqueles que forem decorrentes da privação de um bem jurídico sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente’.

Vê-se aqui que se trata da necessidade uma reparação civil daquilo que o sofredor deixou de ganhar pelo complexo do dano causado.

Para Carlos Roberto Gonçalves¹⁶, “Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio”. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

O dano não seria a lesão do interesse, mas o efeito dessa lesão, a qual pode trazer consequências irreversíveis.

O patrimônio é afetado assim pela dor causada por um dano, sendo ele moral ou material.

¹⁵ Tratado de direito civil (1985, p573-574)

¹⁶ Direito Civil das obrigações- Responsabilidade Civil (2002, pg.92)

As reparações assim devem obedecer a três princípios básicos para aferir a causa do dano, sua concretude e comprovação, quais sejam: a demonstração da culpa do ofendido, o nexo de causalidade (seja ela comprovada pela negligência, imprudência ou imperícia) e o dano propriamente dito.

PRINCIPAIS PRINCÍPIOS APLICADOS AO DANO MORAL

Princípio da Dignidade Humana.

O conceito de dignidade humana ultrapassa o ordenamento jurídico pátrio, já que se trata de princípios de ordem internacional e de suma importância a todos, não se limitando apenas ao Brasil.

O filósofo Protágoras dizia que o homem era a medida de todas as coisas. Aqui se estabelece um importante reforço do que seria a dignidade da pessoa Humana.

Muitos doutrinadores também chamam a dignidade humana como o sumo direito de personalidade, por ele estar ligado ao ser humano, pelo simples fato, *prima facie*, ser um humano. Pontes de Miranda mesmo dizia que rigorosamente, só se devia tratar das pessoas, depois de se tratar do sujeito de direito; porque ser pessoa é apenas ter personalidade de ser sujeito de direito. Ser sujeito de direito é estar na posição de titular de direito. Para ele, caso alguém não esteja em relação de direito não é sujeito de direito: é pessoa; isto é, o que pode ser sujeito de direito, além daqueles direitos que o ser pessoa produz. Além disso, enfatiza que quem pode ter um direito é pessoa. O conceito de pessoa surgiu no sistema lógico acima do sistema jurídico.

Como diz o civilista Washington de Barros Monteiro¹⁷, em seu curso: 'A Constituição de 1988 consagrou em seu texto o reconhecimento de que a pessoa é detentora de direitos inerentes à sua personalidade, entendida esta como as características que a distinguem como ser humano, ao mesmo tempo em que integra a sociedade e o gênero humano. São características inerentes

¹⁷ Direito Civil parte Geral, 2005, p.96.

ao indivíduo, que se intuem facilmente, que até dispensariam menção, dada a sua inarredabilidade da condição humana, e que configuram pressuposto da existência da pessoa, mas que nem sempre são fáceis de explicar.

Para o Direito do Trabalho, o princípio da dignidade humana se torna um superprincípio pelo fato de englobar os direitos fundamentais, sociais e direitos de personalidade, tais como: o direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ao decoro, assegurando ao trabalhador seu direito à integridade e pertencimento no seu ambiente de trabalho e esse direito é garantido pelo simples fato de sua existência.

O Dano moral e, em sua complexidade, o Assédio Moral, configuram, sem dúvidas, danos aos direitos da dignidade humana. Nada mais cruel do que excluir uma pessoa naquilo que ela faz para buscar sua própria sobrevivência, como se essa pessoa nem existisse no ambiente de trabalho.

PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Podemos dizer que os dois princípios mais importantes e que são feridos tanto pelo dano moral como pelo assédio moral, em todas as suas acepções, são o princípio da dignidade humana e o princípio da igualdade.

O trabalhador, à medida que se sente diferente, desigual, discriminado, tende a sofrer graves danos em sua autoestima.

A Constituição Federal de 1988 instituiu o princípio da igualdade formal – conhecido também como princípio da isonomia –, no qual o juiz deve dar tratamento igualitário a todos os indivíduos, sem distinção de qualquer natureza e isso, claro, não exclui o indivíduo em sua relação de trabalho - no qual passa boa parte de sua vida. Importante salientar que na situação em que não houver igualdade não há democracia, e, por derradeiro, não haverá um Estado Democrático de Direito e sim um Estado Totalitário.

A Constituição Federal Brasileira¹⁸ de 1988 em seu artigo 7º, inc. XXX, XXXI, XXXII e XXXIV –, firma o princípio da igualdade na seara trabalhista, na qual proíbe de forma expressa a diferenciação de salários por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil, buscando a promoção e desenvolvimento da igualdade de direitos entre trabalhador permanente e avulso, por exemplo.

A atual Carta Constituinte¹⁹ também traz no seu artigo 231, § 2º, o princípio da igualdade defende direitos indígenas; também o artigo 7º, inciso XX,²⁰ que abrange o trabalho da mulher, em face de sua vulnerabilidade histórica; o artigo 37²¹, inciso VIII, que discorre sobre a reserva de mercado em cargos públicos para portadores de deficiências físicas, e o artigo 7º²², inciso XXXI, a respeito da proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência física, o que é muito importante para inibição de práticas de assédio e dano moral nas organizações trabalhistas.

¹⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

¹⁹ Art. 231. São reconhecidos aos índios sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens.

§ 2º As terras tradicionalmente ocupadas pelos índios destinam-se a sua posse permanente, cabendo-lhes o usufruto exclusivo das riquezas do solo, dos rios e dos lagos nelas existentes.

²⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

²¹ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

²² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE DANO MORAL

1.2.1 Natureza Humana

O Direito tem como um dos seus objetivos a busca por uma justiça social. O Direito foi criado para proteger o homem, como diz Thomas Hobbes 'o homem é o lobo do homem', então o direito teria um papel de defender o Homem do próprio Homem, já que apenas o homem tem força de domínio intelectual sobre o outro. Isso se dá de forma bem latente no Direito do Trabalho, principalmente em países capitalista e em países nos quais as condições econômicas e sociais da população não são das melhores.

Para Napoleon Hill²³: 'É preciso ter coragem para dizer a verdade sobre a história desse inimigo da humanidade e uma coragem ainda maior para ouvi-la: o modo da pobreza nasce da tendência inata no homem para dominar os seus semelhantes, economicamente. O homem, com o seu senso superior de intuição, pensamento e raciocínio, não devora os seus semelhantes fisicamente, prefere devorá-los economicamente!

Como Salienta o autor, o medo da pobreza é bem latente em nossa sociedade atual, sendo que aquele alijado de bens materiais hoje é muito visto como pior do que a poeira da terra.

Apesar de princípios existentes de direitos econômicos, há de existir um limite do direito de cada um, é a velha máxima que o direito de um termina quando começa o direito do outro.

Constitui assim o direito como fundamento de uma ordem social e também garantidor da dignidade humana.

1.2.2 O Código de Hamurabi e a Reparação do Dano Moral por Pecúnia.

²³ A lei do triunfo 1994,p.81

O Dano Moral não é novidade e nem algo recente nas relações humanas. Historiadores relatam que na Mesopotâmia, séculos antes de Cristo, o Dano Moral e sua reparação já eram regidos por um corpo codificado de normas denominado Código de Hamurabi (1792-1750 a.C.)

Tal Código era constituído por um sistema de leis sumérias e acadianas e aplicada na autoridade das divindades babilônicas e do Estado.

A principal preocupação do código de Hamurabi estava em conferir uma reparação equivalente, na máxima 'olho por olho, dente por dente', ou seja, uma expressão da Lei do Talião - da justiça feita pelas próprias mãos, a qual deu origem ao que conhecemos hoje de autotutela.

Então ofensas pessoais eram reprimidas com ofensas pessoais e assim por diante. Todavia, existia no referido Código o que se conhece hoje por multa, ou compensação monetária, como uma forma de reparar, diga-se, não indenizar o sofrimento, haja vista ser impossível indenizar um sofrimento, pois apenas uma reparação seria possível, a fim de minimizar o sofrimento ora cometido pelo ofensor.

O Código de Hamurabi, apesar de alguns aspectos cruéis que nos dias de hoje só trariam maiores problemas (no caso da aplicação da autotutela), como crescimento da violência motivada por um ciclo de vingança - traz uma preocupação social de coibir abusos por imposições de multas.

Alguns posicionamentos doutrinários trazem à tona algumas considerações sobre essa compensação pecuniária, como é o caso da professora Zulmira Pires de Lima, na qual enfatiza que 'o dinheiro que o ofendido recebe pela dor moral sofrida não é o preço do bem lesado, mas uma compensação, a única que é possível dar-se pelo dano causado'.

Já Wilson Melo da Silva²⁴ dispõe que ‘o ressarcimento é, por natureza, pecuniário, sendo impossível traduzir em dinheiro os interesses lesados por aqueles danos’.

Posicionamento diferente tem o professor Sergio Severo para o qual, de pronto, imoral é a inércia da ordem jurídica na proteção dos valores mais elevados do ser humano, como é a vida, a liberdade e a honra.

O importante aspecto trazido pelo professor Sergio Severo nos faz refletir sobre o Código de Hamurabi e a respectiva reparação pecuniária, pois, para o mestre, a falta de uma compensação poderia ser um estímulo para a justiça pessoal, comprometida com a vingança. Para ele, essa inércia judicial poderia comprometer a paz social.

1.2.5 Danos Morais na atualidade: Brasil e outros importantes países.

1.2.5.1 – Itália.

Na Itália, existem posições conflitantes relativas à reparação de danos morais, todavia esta é defendida no Código Civil Italiano, particularmente no artigo 2.059, o qual dispõe que a reparação do dano é exaustiva e somente será devida se prevista em lei: ‘Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge’.

1.2.5.2- França

A França também reconhece o direito à reparação por danos morais, em seu Código Civil, art.182, que assim diz: tout fait quelconque de l’homme que cause à autrui un damage, oblige celui ‘par la faute duquel il est arrivé, à le réparer’.

1.2.5.3 - Portugal

²⁴Dano Moral e sua Reparação(1983, pg.243)’

Da mesma Forma, no Código Civil Português, art. 496, acolhe a tese da reparação do Dano Moral e ainda de forma fixada em lei.

1.2.5.4 – Alemanha

A Alemanha salienta que o dano moral deve ser reparado levando em conta o princípio de influência do Direito Romano chamada de *Schmerzensgel*, o que significa a reparação da dor.

1.2.5.5 – Estados Unidos

Os Estados Unidos da América, apesar de quase não terem legislações que defendam o trabalhador, como é o caso da CLT, são bastante severos no que diz respeito à reparação dos danos morais, principalmente na forma pecuniária, o que é um exemplo para outros países no que se diz respeito ao caráter preventivo e educativo. Lá se observa o princípio da *Punitive Damages* ou *Exemplar Damages*.

Não raro, existem casos de indenizações milionárias, decorrentes de atos ilícitos, tanto na relação de direito do trabalho como nas relações civis.

O dano é visto como uma ofensa que atinja o homem em sua integridade e em sua dignidade.

Existe no instituto da *Punitive Damages*, uma tentativa de defesa de interesses socialmente relevantes.

No Direito do trabalho, visa defender o trabalhador contra acusações levianas que possam comprometer sua honra, podendo o *Punitive Damages* punir tanto civilmente como até penalmente o agressor.

1.2.5.6 – Brasil (Enfoque especial à reparação dos danos trabalhistas)

No Brasil, a reparação ao Dano Moral é majoritariamente reconhecida, tanto na seara civil como trabalhista. Por ser um país no qual seu povo sofreu bastantes injustiças, como no tempo da escravidão, que perdurou do Brasil Colônia até o fim do Império e também no período da ditadura militar - nossas

legislações, como o Código Civil e a própria constituição Cidadã de 1988, entre outros posicionamentos, são enfáticas em defender os direitos de personalidade e da dignidade humana.

Entre o período do regime militar, por exemplo, vivemos um período em que a dignidade humana era um mero conceito, sem aplicabilidade prática nenhuma. Um período de assassinatos, prisões arbitrárias, torturas, trabalhos forçados e degradantes, entre várias outras barbáries.

A evolução nesse quesito de reparação aos Danos Morais, veio forte com a Constituição Federal de 1988. Em seus artigos, a defesa da honra, da imagem, da reputação e da boa fama passaram a ser tutelada pelo Estado, garantidas por uma intervenção do poder Judiciário a todo cidadão que ora sofresse de abuso nos seus direitos fundamentais e sempre acompanhada pela interpretação a favor dos princípios da dignidade humana.

No Direito do Trabalho, ainda é mais necessária à reparação do Dano, pois nas relações de trabalho existe uma verticalização entre patrão e empregado, no qual o grau de subordinação do empregado em relação ao patrão, o intimida a tomar qualquer ação que contrarie a empresa e o empregador. As razões vão desde o medo de perder o emprego, figurar nas tais listas negras dos empregadores, além do fato de muitos dos empregados nem mesmo saberem dos seus direitos mais básicos e muito menos a quem recorrer. São assim, relações perenes, de trato sucessivo em que o trabalhador estará ainda mais vulnerável em sua relação de trabalho do que em sua relação civil, mesmo que essa também seja indenizável.

Clóvis Beviláquia²⁵, afirma que:

‘Se o interesse moral justifica a ação para defendê-lo e restaurá-lo, é claro que tal interesse é indenizável, ainda que o bem moral se não exprima em dinheiro. É uma necessidade dos nossos meios humanos, sempre insuficientes, e não raro grosseiros, que o direito se vê a aceitar que se compute em dinheiro o interesse de afeição e outros interesses morais’.

²⁵ Teoria Geral do Direito Civil (1954,pg.30)

Particularmente, com relação ao Direito do Trabalho, temos a Súmula n.392 do Tribunal Superior do Trabalho que garante e reforça tanto a competência da Justiça do Trabalho para processar Danos Morais Trabalhistas, no qual também é garantida pela Constituição Federal²⁶ no seu art.114, Inciso VI.

Súmula n.392 DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Nos termos do art.114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas.

No mesmo sentido é a Súmula vinculante 22 do STF:

"A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04".

Importante observar que se trata de Súmula nova, alterada no final do ano de 2013 pelo TST, para acrescentar de forma enfática as ações de danos morais decorrentes de acidentes e doenças do trabalho, o que já era entendimento pacificado pelos Tribunais Regionais e pelo próprio TST.

²⁶ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
(...) VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

Assim vemos que o direito brasileiro vem fortemente defendendo o instituto da reparação dos danos morais e particularmente na Justiça do Trabalho. Até com atualizações monetárias devidas a partir da decisão de arbitramento, conforme artigo 883 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e 39, § 1º, da Lei nº 8.177/91

Lei 8.177/91

Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, nos juros de mora previstos no caput, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

§ 2º Na hipótese de a data de vencimento das obrigações de que trata este artigo ser anterior a 1º de fevereiro de 1991, os juros de mora serão calculados pela composição entre a variação acumulada do BTN Fiscal no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e 31 de janeiro de 1991, e a TRD acumulada entre 1º de fevereiro de 1991 e seu efetivo pagamento.

CLT:

Art. 883 - Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

Percebe-se que as leis brasileiras, apesar de uma posição contrária, bem minoritária na doutrina, abarcam e defendem tanto civilmente como nas relações de trabalho, os princípios da dignidade humana e da reparação dos ilícitos civis e trabalhistas, sendo nesse último levando em conta o princípio da proteção do Direito do Trabalho, haja vista que o trabalhador, via de regra, é a parte mais vulnerável na relação de trabalho.

Um fato interessante é a aceitação de Recurso de Revista pelo TST com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana. Em que se pesem outras decisões de outros tribunais terem sido conhecidas e providas e outras não; interessante ver o caminhar da jurisprudência com base nesse princípio, mesmo antes do caso chegar ao Supremo Tribunal Federal por meio de contrariedade a Constituição por meio de Recurso Extraordinário.

No artigo 896 da CLT estão expostos os pressupostos intrínsecos para o cabimento do recurso de revista, afirmando que cabe recurso de revista para o Tribunal Superior do Trabalho - TST das decisões proferidas no recurso ordinário (art. 895 da CLT), em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho - TRT (art. 111, inc. II da CF e 670 a 689 da CLT), quando: a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu pleno ou turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme do TST ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal – STF; b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou

regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho prolator da decisão recorrida, interpretação divergente da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu pleno ou turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho; e c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

Talvez a maior justificativa para o conhecimento do Recurso de Revista esteja no ponto que ele esteja expresso literalmente na constituição, pois dignidade da pessoa humana está prevista no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, inerente à República Federativa do Brasil.

Eis a Ementa do Recurso de Revista:

RECURSO DE REVISTA. SUBMISSÃO A CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA. LESÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PROVA DO SOFRIMENTO OU CONSTRANGIMENTO. DESNECESSIDADE. O entendimento acerca do dano moral tem passado por evolução epistemológica, deixando-se a perspectiva patrimonialista tradicional para uma acepção existencial na qual a medida de compreensão passa a ser a dignidade da pessoa humana. Nas palavras de Maria Celina Bodin de Moraes, -a reparação do dano moral constitui-se na contrapartida do princípio da dignidade humana: é o reverso da medalha-. Na hipótese dos autos, a Corte regional atestou que havia instalações físicas precárias no local de trabalho do autor, subsumindo, entretanto, que essa conduta era-passível da adoção de medidas administrativas pelos órgãos competentes e participação do sindicato em defesa dos interesses dos trabalhadores, porém em termos objetivos não propicia de forma

automática e ampla o direito ao trabalhador de ser indenizado-. O estabelecimento de meio ambiente de trabalho saudável é condição necessária ao tratamento digno do trabalhador. Dessa forma, constatada a violação ao princípio da dignidade humana do trabalhador, o direito à reparação dos danos morais é a sua consequência. Recurso de revista conhecido e provido. (TST. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 151-31.2010.5.08.0110. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 02/05/2012. Publicado no DEJT em 11/05/2012).

2 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE ASSEDIO MORAL

O Assédio moral também engloba o instituto do dano moral, com algumas peculiaridades. Ele pode ser visto como toda forma de violência psíquica, psicológica, de humilhação ou agressão psíquica ao ser humano.

Para Martha Halfed Furtado²⁷, o assédio moral poderia ser considerado como 'excesso de abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, descrédito e isolamento'.

Dessa forma, o assédio se diferencia do simples dano moral no que se diz respeito a frequência com o qual tal violência é praticada pelo infrator.

Marie-France Hirigoen²⁸ trouxe a baila exemplos de casos vistos em suas investigações enquanto renomada psicóloga.

Para Hirigoyen, o assédio se reveste de duas fases, sendo a primeira fase aquela na qual a vítima sofre um processo perverso de sedução, em que principia no caminho da desestabilização e na perda da autoconfiança. Vê-se aqui nessa fase, um artifício ardiloso em que o empregador utiliza de recursos

²⁷ O assédio moral no direito do Trabalho (2001,142).

²⁸ Assédio Moral : a violência perversa do cotidiano(2002,pg.107-108)

psicológicos de sedução, a fim de buscar a confiança do empregado para depois destruí-lo emocionalmente. O caso se assemelha muito ao que acontece com crimes de sedução, nos quais as pessoas aparentam serem do bem até que a vítima se ver totalmente seduzida e enfraquecida em sua relação. Nessa segunda fase então incide a violência do empregador, como citado nos casos abaixo.

Alguns exemplos trazidos pela professora e psicóloga Hirigoyen são muito comuns, entre os quais se vê a recusa de comunicação direta com o agressor. Aqui se tem uma forma camuflada de violência. Muitas vezes a vítima pensa que o empregador está passando por problemas pessoais passageiros e não se dá conta de que tudo foi arquitetado de maneira velada e proposital desde o início, ainda na chamada fase da sedução. Existe aqui uma reprovação no olhar, ou em algum gesto, impossibilitando a vítima de qualquer tipo de defesa, até porque ela fica sem entender o que realmente está acontecendo e muitas vezes, quando menos espera, está também sendo vítima de assédio horizontal, ou seja, aquele praticado por colegas de trabalho, que acabam fazendo o mesmo. Este comportamento leva a vítima a um abalo de autoconfiança, minando seus potenciais, sua autonomia, tanto como profissional, como quanto pessoa, pois nunca ficará sabendo exatamente o que ocasionou tal comportamento do chefe ou dos colegas.

Há outra situação em que a comunicação pode existir, mas de uma forma estranha, não aprazível e com extremo cinismo. Utiliza-se o agressor de uma interlocução diferenciada em relação aos outros colegas, muitas vezes desacalorada, confusa ou que tente confundir o empregado para depois culpá-lo de algo que aconteceu.

Por vezes, o agressor também se utiliza de mentiras, a fim de trazer má fama à vítima. Casos como comentar que a vítima fez o trabalho todo errado, quando na verdade a comunicação foi passada com ruídos de forma proposital. Ou mesmo mentir sobre a honradez da vítima, sobre sua reputação, fazendo com que ela fique isolada do restante do grupo, o que leva a vítima a um sentimento de não pertencimento. Também se vê nesse caso a criação

proposital de situações vexatórias, ridicularizando ideologias da vítima ou debochando de forma velada.

Hirigoyen também cita casos em que o agressor utiliza do artifício de desqualificar a vítima, muitas vezes ao se passar como um ser superior, que é chefe, ou que ostenta uma posição hierárquica superior na organização, por ser melhor e assim tentando fazer com que a vítima se sinta diminuída, pois nunca alcançará a satisfação do agressor, pelo simples fato de não querer e não ser honesto – o que faz da vítima uma peça em suas mãos, com uma peça de xadrez que sempre terá ele, o chefe, no controle do jogo.

Alguns autores como Sônia Mascaro Nascimento²⁹, defendem que não haveria assédio moral por qualquer dano moral à vítima e que para que seja assédio deveria haver prova técnica do dano psíquico.

Em que pese alguns julgados terem essa posição, ainda há de se entender e corroborar o posicionamento da psicóloga Marie- Hirigoyen, na qual para ela bastaria a conduta abusiva por repetição contra a integridade física ou psíquica do ofendido.

Há de se entender que o abalo emocional tem repercussões não apenas no presente, mas também na vida inteira de uma pessoa. Muitas vezes esse abalo é imperceptível até mesmo por profissionais da saúde mental, pela vítima ou por pessoas próximas a ela – sendo suas consequências atemporais e indeterminadas - não apenas no trabalho, como nas suas relações pessoais, que podem trazer até a destruição da vida da vítima no decorrer dos seus anos de existência.

3 – ASSEDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 Do Contrato de Trabalho e Dano Moral.

²⁹ Assédio Moral no trabalho(2004, pg16)

No Direito do Trabalho a questão relativa a assédio moral é bem mais incidente e comum, pelo fato de ali existir uma relação de perenidade, trato sucessivo contínuo, diuturna, nos quais as possibilidades de perpetuação de ilícitos são bem mais possíveis do que em uma relação normal de direito civil.

O Contrato de emprego ou trabalho é caracterizado por ser de trato sucessivo nos quais as atividades se repitam no decurso do tempo, o que possibilita que ambas partes entre em confronto. Os ditames do artigo 3³⁰ da CLT acabam por permitir situações em que o empregador venha a cometer assédio ou dano moral relacionado à honra, dignidade, boa fama ou algo até mais grave ao empregado, por este ter uma posição de temporária superioridade frente ao obreiro. Haja vista que o contato seguido e em que haja uma parte hierarquicamente superior, a depender da índole do superior, poderá causar situações de assédio.

3.2 Fases em que pode verificar o Dano Moral e suas consequências Jurídicas.

3.2.1 Fase Pré-Contratual

Essa fase consiste naquela que chamamos de seleção. Essa seleção pode ser feitas de diversas maneiras, desde uma entrevista, como dinâmicas de grupo, provas objetivas - entre outras. Pode também ser uma seleção tanto externa, como interna, ou seja, aquela realizada dentro da própria empresa.

O doutrinador João de Lima Teixeira Filho afirma que 'nesse processo pode-se perquirir sobre a experiência pregressa do empregado, sua capacitação profissional e condições de saúde para desempenhar os cargos, dados pessoais comuns (filiação, naturalidade, data de nascimento, estado civil, filhos), na comprovação de regularidade da inscrição perante o órgão fiscalizador da profissão, quando for o caso; certas atitudes como essa podem estar ferindo um princípio de direito individual relativo ao direito à intimidade.

³⁰ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Situações de grafologia, segundo o professor, podem ser demolidora da tutela à intimidade, pois partindo-se da escrita do candidato, visa-se desnudar seus recatos, revelar, de uma forma automática, o caráter, a personalidade da pessoa, invadido sua intimidade.

Muitos poderiam questionar então o porquê do teste psicotécnico ser feito para emissão de carteiras de motorista no Brasil. Ressalta-se que esse tipo de teste apenas afere aspectos de adaptabilidade e motivação quando aplicado à seleção do trabalho, visando saber se o candidato está apto ao cargo e não invadindo sua intimidade e privacidade, ou mesmo, rotulando como algo que ainda não está completamente comprovado, haja vista a complexidade a qual o ser humano é formado.

Existem ainda as chamadas listas negras, comuns infelizmente no Brasil, no o contratante recorre a elas de forma arbitrária, interferindo mais uma vez na vida do trabalhador e muitas vezes o intimidando de buscar seus direitos, causando terror psicológico e eterna dependência aos ditames de um assediador pra conquistar seus fins econômicos.

Tais listas são passíveis de Danos Morais, como entendeu o TRT de Minas Gerais ³¹, recentemente:

‘Pois é certo que a reclamada praticou conduta ilícita e discriminatória, de forma nitidamente dolosa, com a conseqüente violação à dignidade do trabalhador, razão pela qual o reclamante faz jus à indenização por danos morais’, julgou o desembargador o recurso para deferir ao reclamante a quantia de R\$25 mil. Foi assim acompanhado por seus colegas de Turma.

3.2.2 Da Culpa In Contrahendo e a relação com o Dano/Assédio Moral.

Amaury Mascaro Nascimento³² expõe que quando há contrato escrito para início futuro da relação de emprego e esta não começa na data apazada por oposição do empregador que se desinteressou, se disso resultou prejuízos

³¹ Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região, MG, 17 de dezembro de 2015.

³² Iniciação de direito do trabalho ,RT.p.130

ao empregado, este terá direito a reparações, que será de competência da Justiça do Trabalho, em face do disposto no artigo 114 da Constituição Federal. Aqui se vê a chamada perda de uma chance, já que o obreiro pode ter dispensado outro trabalho acreditando que seria melhor para ele trabalhar na empresa atual que o fez promessa de contrato de trabalho mas não efetivou .

Ocorre que dessa desistência um dos possíveis motivos poderá ter sido a discriminação, constada tanto em testes de seleção como também por possíveis comentários, tais como: ‘ Não contrate tal candidato, pois fiquei sabendo que é homossexual’.

A Lei 9029, de 13 de abril de 1995³³, em seu artigo primeiro, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Por derradeiro, a Lei n.9263³⁴, de 12 de Janeiro de 1996, artigo 12 dispõe que ‘ é vedada a indução ou incitamento individual ou coletivo à prática de esterilização’. Também no artigo 13 proíbe que seja exigida teste de gravidez e prever a responsabilidade criminal do médico e do preposto do empregador, garantido à vítima do ilícito reparação à dano moral e material.

A Constituição Federal também veda tal comportamento em seu artigo 226,³⁵ pois fundado nos princípios de dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicas para o exercício deste direito.

De uma forma geral, há o contrato de trabalho também, de forma subsidiária, acolher os dispositivos do Código Civil.

³³ Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no [inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. \(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\) \(Vigência\)](#)

³⁴ Art. 12. É vedada a indução ou incitamento individual ou coletivo à prática da esterilização cirúrgica.

³⁵ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

Sendo assim, estatui o artigo 462 do Código Civil de 2002 : ‘O contrato preliminar, exceto quanto à forma, deve conter todos os requisitos essenciais ao contrato a ser celebrado’.

Também dispõe o Código Civil que qualquer das partes terá o direito de exigir a celebração do definitivo, assinando o prazo à outra parte que o efetivo, caso não haja cláusula de arrependimento, segundo artigo 463 a 465 do CC³⁶.

Ou seja, esses casos reforçam que cabe ao empregado, além do dano moral, na fase de pré-contratação, direitos relativos a danos materiais.

3.2.3 No momento da Contratação

Perfaz-se na assinatura do contrato laboral. Caso o empregador na data da assinatura do contrato desista alegando algum ato desabonador, caso esse fato seja ilícito vexatório ao empregado, a atitude do empregador ensejará a reparação por dano moral ao empregado.

Esse fato é comumente visto no Brasil nos casos de solicitação de informações sobre antecedentes criminais do candidato (folha corrida).

Recentemente, no julgamento do **Processo: IRR - 243000-58.2013.5.13.0023**, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST decidiu, por maioria, que a exigência de certidão negativa de antecedentes criminais caracteriza dano moral passível de indenização quando caracterizar tratamento discriminatório ou não se justificar em situações específicas. A exigência é considerada legítima, no entanto, em atividades que envolvam, entre outros aspectos, o cuidado com idosos, crianças e incapazes, o manejo de armas ou substâncias entorpecentes, o acesso a informações sigilosas e transporte de carga.

³⁶ Art. 463. Concluído o contrato preliminar, com observância do disposto no artigo antecedente, e desde que dele não conste cláusula de arrependimento, qualquer das partes terá o direito de exigir a celebração do definitivo, assinando prazo à outra para que o efetivo.

No Brasil, não há óbice à solicitação dos antecedentes criminais com vistas ao recrutamento pessoal, porém essa deve ser feita de forma razoável, sem exposição ao vexame, já que ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado da sentença penal condenatória, artigo 5º, inciso LVII, da Carta Magna brasileira.

3.2.4 Na execução do contrato de trabalho

Este decorre do intervalo entre a contratação propriamente dita até o momento imediatamente anterior à sua extinção.

Não raro aqui se tem um possível desdobramento do que começaria com um dano moral a avançar para um assédio moral no trabalho. O trabalhador dificilmente ira demandar o empregador nessa etapa, já que ali e está a tudo começar.

O exemplo mais recorrente de dano Moral que pode se estender a um assédio moral nessa fase se verifica quando um empregador deixa de cumprir algumas obrigações derivadas do contrato de trabalho, como manutenção de higiene e segurança no trabalho e de respeito à dignidade do trabalhador.

Muito comum também haver nessa fase a intromissão na vida pessoal do trabalhador, proibindo, por mais absurdo que seja, dele se relacionar, namorar outra pessoa que trabalhe na empresa.

O Dano Moral nessa fase também pode se verificar quando o empregador desloca o empregado para fazer atividades menos nobres que as desempenhados anteriormente, a fim de diminuí-lo, Ao fazer isso com prática persistente e contumaz de chacotear a pessoa do empregado, muitas vezes fazendo deboches, piadas maldosas, ferindo sua reputação, e praticando o assédio moral ao longo do tempo.

Diante desse fato, o artigo 483 da CLT³⁷ autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, sem prejuízo das indenizações cabíveis como dano moral.

3.2.5 Após a extinção do Contrato de Trabalho

Esse caso, apesar de não ser o mais comum, vem sendo repetidamente praticado. Muitas vezes ao sair do emprego, o empregador faz comentários ofensivos à honra e a reputação do empregado, para poder justificar sua dispensa, além de perdas e danos, que pode ser cumulada com as demais indenizações decorrentes da ruptura do contrato de trabalho.

Conforme Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça³⁸ poderá haver nesses casos cumulação dos pedidos de reparação por Dano Moral e Material, mesmo que oriundos de um mesmo fato.

3.5 Os Fundamentos do Assédio Moral e suas implicações nas relações trabalhistas

3.5.1 A Base Jurídica e suas características mais comuns.

O Assédio Moral ainda não foi positivado expressamente na lei ordinária, todavia a Constituição Federal Brasileira de 1988 dispõe de tutela em face do assédio moral trabalhista, em seus artigos 1º, II e IV, 5º, V e X; art. 7º, XXII, art.225, parágrafo 3º, 170, caput II, VI e VIII.

³⁷ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;(...).

³⁸ **Súmula 37 – STJ.** 17.03.1992 /em STJ. São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

O assédio moral consiste em uma das espécies do dano moral. Convém lembrar que este pode ser praticado por qualquer pessoa inserida na atividade econômica e desenvolvida pelo empregador, independentemente de sua posição hierárquica, com escopo de constranger determinado funcionário, causando-lhe prejuízos morais e materiais de toda ordem.

Uma ressalva, no entanto, é importante que seja feita, pois segundo Regina Pezzuto³⁹ frisa, devemos dar importância à aplicação da proporcionalidade para a configuração do Assédio Moral para que não seja considerado assédio qualquer descontrole comportamental do ofensor, pois os humanos são passíveis de erros e descontroles, extrapolando, mesmo que minimamente, seu direito e invadindo o de outrem. Todavia, somente as condutas efetivamente vexatórias e graves se configurarão como assédio.

Alice Monteiro de Barros⁴⁰, salienta que ‘ a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana), e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbando o exercício de seus trabalhos até que essa pessoa acabe deixando o emprego’.

Geralmente, o assediador costuma ser o Chefe e o assediado (vítima), o empregado. José Edward⁴¹ complementa :

‘Seu chefe ultrapassa o limite quando: dá instruções confusas e imprecisas; bloqueia o andamento de seu trabalho; atribui a você erros imaginários; ignora a sua presença na frente dos outros; tenta forçá-lo a pedir demissão; impõe horários injustificados; fala mal de você ou espalha boatos a seu respeito; pede trabalhos falsamente urgentes; determina tarefas muito abaixo da atribuição de seu cargo; isola da convivência com os colegas; retira seus instrumentos de trabalho; deixa de lhe passar tarefas; agride você de

³⁹ Assédio MORAL, (2011, p. 47),

⁴⁰ Curso Direito do Trabalho, p.343

⁴¹ APUD, BATALHA, 2009, PG.4

qualquer maneira, proíbe seus colegas de falar com você; manda a você cartas de advertências protocoladas. ’

Todavia, ocorre atualmente o assédio praticado pelos colegas de trabalho. Uma hipótese muito comum e relatado em palestras disponibilizadas na internet em portais como o youtube, está no fato de geralmente esses assédios serem praticados não pelo dono da empresa, mas sim pelo supervisor. Muitas vezes uma das maiores características do assédio moral é que ele acaba gerando um resultado em cadeia. O Chefe assedia e os outros colegas de trabalho vão no mesmo sentido, a fim de agradar o chefe para manter seus empregos e promoções.

A gravidade do assédio moral reside na cruel maquiagem das lesões deixadas. Nele, o sofrimento é progressivo, apesar de lento, fazendo com que a própria vítima sintase culpada pela situação constrangedora por qual, por força de necessidade, vê-se obrigada a conviver. Importante ressaltar que muitas vezes isoladamente são fatos irrelevantes, mas que com reiteração e sistemática, perversa e intencional, causa destruição emocional a qualquer ser vivo que tenha emoção.

3.5.2 O interesse econômico por trás do Assédio Moral.

Toda empresa busca o lucro e não raro para isso até arriscam praticar assédio moral ou dano moral ao empregado, em uma análise econômica das normas jurídicas, utilizando até mesmo teoria dos jogos pra satisfazer seus objetivos, quais sejam: o lucro.

Marie-France Hirigoyen⁴² destaca que ‘as empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucros e não motivos a um excesso de revolta’.

Com a propagação do Assédio Moral, de forma progressiva, a mão de obra torna-se cada vez mais subestimada, desestimulada e com sua

⁴² Assédio Moral , p 17

capacidade produtiva comprometida, traduzindo em longo prazo prejuízo infinitos àqueles que só veem a imediatividade do lucro.

Podemos observar isso em casos de utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como o estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos de equipes de trabalho. Utilização de imagem do trabalhador como propaganda e exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores. Ressalta-se que tal ato é muito comum em empresas de telemarketing e tem Resolução de NR17, anexo II da Portaria SIT/DSST n.9 em seu artigo 5º condenando tal prática, todavia com pouca fiscalização.

3.5.3 Publicação de desempenho, Eficiência e Direitos fundamentais no Serviço Público.

Importante observar que os casos de dano moral e assédio moral se aplicam também em órgãos e entidades públicas, sendo apenas a competência para julgar diferente, que no caso passa da Justiça do Trabalho para a Justiça Federal. Foi publicado um entendimento, nesse mês de fevereiro de 2017, do CNJ a respeito de uma Comarca na Cidade de Dianópolis-Tocantins, ao decidir que a mesma pode continuar divulgando no átrio do fórum a produtividade de cada servidor, como prevê a Portaria 08/2015 do Tribunal de Justiça do Tocantins.

Assim dizia que: 'A aferição da produtividade e sua publicação são feitas mensalmente na comarca, e os servidores são agrupados por cargo e em ordem alfabética. O Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Tocantins (Sinjusto) questionou no CNJ a forma de publicação da estatística por entender que fere a dignidade do servidor.

Em seu voto, a conselheira-relatora do pedido, Daldice Santana, afirma que não há nenhuma ilegalidade em tornar públicas as informações sobre produtividade, uma vez que o Supremo Tribunal Federal autoriza a publicação de informações muito mais sensíveis, como os nomes e vencimentos dos

servidores. Para Daldice, não há qualquer intuito vexatório na aferição da produtividade e sua publicação.

Por outro lado:

‘A divulgação de informações afetas à produtividade no exercício a função pública não viola dispositivo legal’, afirmou o conselheiro Rogério Nascimento, ao proferir voto acompanhando o ministro Noronha. ‘Mais do que isso, a divulgação estimula os servidores a aumentarem sua produtividade. Além disso a transparência é uma exigência republicana.’

‘Temos de passar da fase de proteção do servidor para a da proteção da sociedade’, afirmou o conselheiro Norberto Campelo. Também acompanharam o voto do corregedor os conselheiros Bruno Ronchetti, Fernando Mattos, Luiz Cláudio Allemand, Henrique Ávila, Carlos Levenhagen e a ministra Cármen Lúcia, presidente do CNJ e do Supremo Tribunal Federal.’.

O aspecto interessante é que, conforme a conselheira, Daldice Santana, é ilícita a publicação do desempenho, porém, desde que não cause nenhuma situação vexatória, ou mesmo, cause algum dano existencial, seja ao servidor público ou ao empregado de empresa privada. É uma questão muito sensível em que se analisa o princípio da transparência no serviço público, bem como da eficiência, mas também no qual se deve ter cuidado para não atingir os direitos de personalidade.

3.5.4 As Causas e consequências do Assédio Moral

De início, muito se pergunta do porque ocorre o assédio moral e também do seu crescimento ao redor do mundo, principalmente em países em que ainda não se tem muito consolidado uma legislação específica e com penas compatíveis como é o caso brasileiro.

Alguns vêm atribuindo a causa do Assédio Moral a questões de pós-modernidade, em que a procura pelo lucro, pela inovação tecnológica vem sobrepondo a questões de direito humanos do trabalhador, o utilizando como uma máquina que poderá se descartada a qualquer momento e a qualquer custo. Podemos exemplificar pelo exemplo das novas formas de gerenciamento sob a égide do aumento da produção com qualidade e baixos custo (downsizing).

O Estudo das causas e consequências do assédio moral nas organizações se mostra bastante importante, pois esse tipo de violência na relação de trabalho vem crescendo de forma geométrica e tem gerado prejuízos vão além da figura do assediado gerando danos significativos à sociedade, e ao Estado propriamente também no ambiente de trabalho saudável. Assim, apurar os efeitos e as causas do assédio moral auxilia em sua compreensão, tonando mais fácil sua prevenção.

3.5.4.1 Dano Psíquico

Além do Dano Moral, visto anteriormente, que corresponde ao dano de natureza psicológica ou física sofrida injustamente por uma pessoa humana⁴³, o dano psíquico vem à tona por meio de uma enfermidade e esse pode ser constatado por perícia médica.

A grande diferença entre o Dano Moral e o Dano Psíquico, é que o dano moral lesa os direitos da personalidade e esse é presumido. Já no dano psíquico, a vítima tem seu equilíbrio emocional perturbado, e pode ser observada por bloqueio, depressão, inibição, vergonha, sentimento de não pertencimento, exclusão, entre outros.

Para Hernan Daray⁴⁴ o dano psicológico é uma perturbação de estado de espírito preexistente na pessoa humana, perturbação esta que poderá ser permanente ou transitória e deverá ter sido produzida por fato ilícito, de

⁴³ Delgado, Gabriela - 2011, p.598

⁴⁴ Assédio Moral, 2011, pg153/155

maneira a gerar a vítima o direito subjetivo de reclamar indenização por ter provocado este mal. Embora o dano psicológico não esteja previsto no ordenamento jurídico, é reconhecido como espécie do gênero dano, assim compreendido o detrimento que sofre a pessoa no que tange aos seus direitos ou faculdade.

Assim o Assédio moral causa o dano psíquico na vítima, o que traz consequências imediatas, como humilhação, sentimento de inferioridade, baixa autoestima, o que afeta sua produtividade. É também comprovado pela medicina, que o dano psíquico na maior parte das vezes afeta a vida da vítima em sua vida inteira, tanto em suas relações de trabalho como pessoais, o que praticamente aniquila a vida da vítima que sofre prejuízos incalculáveis e irreparáveis de toda sorte - daí se vê a importância de combater esse tipo de situação nos ambientes de trabalho, já que ali a pessoa passa boa parte de sua vida e dali tira o sustento para sua sobrevivência.

Frisa-se que a vítima exposta a situações de constrangimentos reiterados, como ocorre em situação de assédio moral, passa a ter sua saúde mental e física comprometida. A vítima começa a ver aquele ambiente como um local hostil, desagradável. Mas, importante ressaltar que, para a configuração do Assédio Moral Individual, é necessário que haja o nexo de causalidade, mesmo que implícito. Para a configuração da responsabilidade civil deve haver o dano, pois sem existência do dano, não há que se falar em responsabilidade civil pelo ato ilícito.

Uma importante constatação fora feita em uma pesquisa inédita desenvolvida na Universidade de Brasília(UnB) , entre 1996 e 2005, na qual revelou que 181 bancários cometeram suicídio, uma média de um a cada vinte dias, segundo informações reunidas no Ministério da Saúde. Essa pesquisa fora feita pelo mestrando Marcelo Finazzi, na dissertação sob título “Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho.” Para Marcelo Finazzi, em suas palavras: “eu quis verificar se um fator social – as pressões no ambiente de trabalho – poderia contribuir para desencadear transtornos mentais de tal gravidade que as pessoas perdiam a vontade de viver”.

Nesse caso vemos que os bancários possivelmente sofreram do chamado Dano Existencial, o qual desencadeou outros danos como psíquicos.

3.5.4.2 Dano Existencial

Além do Dano Moral e do Dano Psíquico, ainda podemos falar do dano moral nas questões que envolvem o assédio moral. O Dano existencial tem reflexo na saúde do trabalhador, mas vai além desse, atingindo a vitalidade da pessoa.

Flaviana Rampazzo Soares⁴⁵ conceitua o dano existencial como:

A lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir sua rotina.

O Trabalhador que sofre dano existencial renuncia sua vida, seu lazer, seu bem-estar, sua liberdade, perdendo muitas vezes, até o prazer de sonhar em crescer profissionalmente, tendo assim consequências horríveis para o seu psicológico e para o seu projeto de vida.

O dano existencial costuma ocorrer paulatinamente, não é automático, sendo observado no cotidiano do trabalho.

Para Hirigoyen, o dano existencial tem o efeito de um trauma, sendo que o agredido perde toda sua alegria de viver e toda sua iniciativa pessoal. Há um sentimento muito forte de abandono e de impotência gerados, podendo até causar, como ocorre com bastante frequência, caso de pânico social e muitas vezes depressão que leva ao suicídio.

⁴⁵ .APUD, MUÇOUÇA, 2011, P.159.

Como exemplo recente de decisão sobre o assunto, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em Março de 2017, firmou que extensas jornadas de trabalho acarretam dano existencial porque impedem o trabalhador de usufruir direitos como o da saúde, além de atrapalharem o convívio familiar e social.

Para os juízes da Terceira Turma do Colendo Tribunal trabalhar de 28 a 31 dias, de forma consecutiva, sem nenhuma folga semanal, não só supera a jornada máxima permitida pela Constituição como atenta contra direitos fundamentais.

O dano existencial pode atingir setores distintos como familiar, profissional, cultural, estudantil, recreativo, biológico, entre outros. O dano, para a responsabilização civil, deve ser relevante, havendo necessariamente um nexo de causalidade entre empregado e empregador.

Em alguns países, como nos Estados Unidos da América, a perda dos prazeres da vida é considerada como se fosse um desdobramento do dano moral. Lá usam a expressão *Loss of amenities of life*, conceito esse a se equiparar ao dano moral existencial no Brasil.

Outro detalhe é que o dano existencial independe de repercussão financeira ou econômica e não diz respeito à esfera íntima da vítima, pois dele decorre a frustração de um projetar-se a impedir a realização pessoal, impondo um sentimento de impotência e total sentido de continuidade ao trabalhador, seja no emprego atual ou futuro, seria como se o obreiro não visse sentido mais em colaborar para com a sociedade com o seu trabalho, por se achar sem importância e improdutivo.

4. OS DIFERENTES TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E A DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL.

O Assédio moral, segundo a doutrina pode ser classificado em vertical, horizontal e ascendente. Mais modernamente temos também o assédio coletivo.

4.1 Assédio Vertical

Acontece quando a violência parte de um superior hierárquico. Esse tipo de assédio moral é o mais frequente no âmbito trabalhista, por ser praticado pelo empregador chefe com poderes para dispor do serviço do empregado, geralmente dependente do emprego para sustentar sua família.

Detalhe é que aqui pode haver um interesse particular da empresa junto com o superior hierárquico, agindo em conluio. Este tipo de assédio pode guardar relações de planejamento prévio, já que a empresa 'organiza sua estratégia de modo a levar o trabalhador a afastar-se'.

4.2 Assédio Horizontal

Ocorre quando a violência parte de um colega que possui mesmo nível hierárquico que a vítima. Esse tipo normalmente é desencadeado por inveja, racismo, competição ou por um simples sentimento de antipatia nutrido pelo colega. A competição aqui se refere muitas vezes à ambição que o colega de trabalho tem de conseguir posições mais altas na empresa, e vê a oportunidade de agradar ao superior hierárquico de forma covarde com relação ao seu colega de trabalho. Acontece muitas vezes desse colega ter sido o que lhe deu as boas vindas, o indicou e até mesmo ensinou todo o trabalho ao violentado.

4.3 Assédios Ascendentes

Ocorre quando a violência se dá pelo empregado contra o seu empregador. Normalmente, ocorre de quando um colega é promovido sem o conhecimento dos demais colegas, ou quando os empregados supõem que o promovido não possui competência para desempenhar um cargo de chefia.

Para Stephan o assédio moral ascendente pode também acontecer ‘quando um superior hierárquico recém-contratado e inexperiente não alcança um nível de empatia e de adaptação com os trabalhadores’; pode, ainda, materializar-se em situações em que “utiliza métodos que são reprovados por seus subordinados, nos exemplos citados, é possível suceder os descréditos que ocasiona o assédio.’

Um caso emblemático se diz respeito ao caso de Eva, a qual sofreu mobbing, mais conhecido por bullying na Suécia e que foi amplamente divulgado em artigo na época. Refere-se ao martírio de uma supervisora da cozinha de cantina de um complexo prisional na Suécia, contratada para ocupar o cargo do antigo supervisor que se havia aposentado e com a tarefa de empreender mudanças radicais no modo de preparar e servir os alimentos, Eva foi violentamente molestada pelas cozinheiras, que não aceitavam às mudanças propostas e resistiram duramente, acreditando que tais mudanças eram de iniciativa da nova contratada. Seus insistentes pedidos de auxílio ao diretor da prisão foram interpretados como insubordinação; sem apoio e repreendida pela direção do presídio, justamente porque não conseguiu impor sua autoridade, foi obrigada a se afastar por dois anos para tratamento psicológico; por fim, perdeu o emprego e não conseguiu se reinserir no mercado de trabalho.

4.4 ASSÉDIO COLETIVO

O Estudo do Assédio Coletivo no trabalho se configura de muita importância já que o trabalho é um gerador de riqueza para o país e como se diz, edifica o homem, valorizando seus direitos humanos e a sociedade por conta dos direitos coletivos e difusos.

Nascimento expõe que se concretiza o assédio moral coletivo ‘quando há violação de interesses coletivos de um grupo, categoria ou classe formada de indivíduos que são passíveis de identificação’.

Configura o dano moral coletivo expor grupos de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes ou constrangedoras, assim como o descumprimento, por parte dos empregadores, dos direitos sociais trabalhistas difusos ou normativos de categorias; direito à realização periódica de exames médicos; direito à saúde, higiene e segurança do trabalho; direito de jornada estabelecido em Lei (8 horas diárias ou 44 semanais); manter em seus quadros funcionários empregados sem registro; assim como discriminação que envolva gênero, idade, saúde e ideologia na admissão ao emprego ou na vigência do contrato de trabalho.

“Ainda afirma que ‘uma atitude antijurídica de empresas ou grupos de empresas que, por ação ou omissão lesam uma determinada coletividade de trabalhadores’, e isso pode se dar subtraindo-lhes ‘direitos assegurados legalmente, seja expondo-os as situações de risco em face do descumprimento de normas básica de segurança e higiene do trabalho, sejam expondo-os a situação constrangedora, vexatória ou humilhante.’

Um caso muito comum se refere a ameaças a empregados sindicalizados na empresa de buscarem seus direitos, sejam eles em serem despedidos, colocados em listas negras, entre outros. Vê-se um caso de total desrespeito para com os direitos coletivos do trabalho, apenas visando os interesses escusos da empresa. Outros, como questões de proibição da mulher engravidar, também com ameaças direitas ou indiretas, abalando os psicológicos e também os direitos individuais mais íntimos do ser humano de constituir uma família. Trata-se de uma das formas mais perversas de desumanas de assédio moral.

4.5 ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Muitos confundem o assédio moral com o assédio sexual. Apesar de serem duas formas lamentáveis de violência com consequências devastadoras para o trabalhador, cabe aqui explicitar algumas diferenças.

O principal elemento diferenciador é a intenção do assediador. No assédio moral, a intenção do assediador é acabar com a vítima, eliminando-as do trabalho, minando sua autoestima, causando a ele danos irreparáveis, principalmente no que se refere a danos psíquicos.

No Assédio sexual, o assediador utiliza de seu poder em relação a vítima para obter um favorecimento sexual, ou seja, existe uma promessa para que a vítima se renda ao propósito do assediador.

No assédio moral, a violência pode vir de um superior hierárquico na forma de abuso de poder e também dos colegas de trabalho em uma relação horizontal. O detalhe é que no assédio sexual a violência apenas pode ser praticada pelo superior hierárquico, até por um motivo de preceito de direito penal que diz que o assédio sexual emerge da relação de emprego e que para tanto é necessário que o assediador tenha Ascensão hierárquica sobre a vítima, conforme artigo 216 –A⁴⁶ do Código Penal.

A principal vítima do assédio sexual é a mulher e esse tipo de violência vem crescendo à medida que a mulher ocupa cada vez mais espaço no mercado de trabalho, apesar de ainda ser pequeno se comparado ao homem.

Michael Rubenstein, em meados da década de 80 definiu três instrumentos de viabilização do assédio sexual, tais como:

- a) Conduta Física: vista como a mais ostensiva e ousada, podendo se manifestar através de várias ações, as quais variam desde o ataque direto à vítima a sutis conatos físicos.
- b) Conduta verbal: vista como a mais comum no assédio sexual, através dela o assediador expressa suas propostas sexuais diretamente

⁴⁶ Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

ou por intermédio de insinuações camufladas ou veladas, nas quais, também, as ameaças caso a proposta seja recusada.

c) Conduta não verbal: vista como menos intuitiva, pois aqui o assediador utiliza-se de ardis e subterfúgios para passar sua mensagem sexual à vítima, tais como, exibição de fotos pornográficas, práticas de gestos obscenos, desenhos ou imagens de cunho sexual, bilhetes, ou qualquer outra forma que consiga incomodar a vítima em razão de conotação sexual, que possa significar uma proposta libidinoso.

Assim, observasse que o Assédio muitas vezes pode se confirmar por ser não verbal, como no caso de olhares sugestivos, verbal, como no caso de convites, e físico como aquele em que a mulher é encurralada em espaço de passagem, ou por toques. Ainda observam-se casos de chantagem.

Com relação à prova do assédio sexual, tem-se por muitos, como de difícil comprovação, pelo fato da ardileza do assediador que pratica de maneira secreta e escusa, somente sendo de conhecimento da vítima e do assediador, na maioria das vezes.

A Juíza Ione Ramos, do TRTSC, em 2007, numa reclamação trabalhista RT 01374-2005-033-12-00-0 ressalta que muitas vezes esses atos são apenas de conhecimento da vítima e do agressor e que por isso deve ser investigados com acuidade todos os indícios da prática do assédio sexual e daí aplicar as sanções para impedir a continuidade de afronta aos direitos fundamentais do ser humano, em especial à dignidade, à Honra e à intimidade.

5 ASSEDIO MORAL NO ÂMBITO PÚBLICO

5.1 O Assédio Moral existe entre funcionários públicos estáveis?

Embora seja mais comum ouvirmos falar de assédio moral apenas nas empresas particulares, o fato é que também é muito comum que essa violência ocorra no âmbito público.

Na verdade, dentro da administração pública, não podemos resumir que não exista assédio moral pela simples posição de estabilidade. O fato vai além de se garantir o básico, a remuneração e se trata de atingir o desafeto por motivos pessoais. Devemos observar também que dentro de um órgão ou entidade pública, existem posições que vão além de um simples emprego - tais como lutas diretas e indiretas por funções de confiança, cargos políticos, projeções pessoais e profissionais, além de outros ganhos indiretos que o assediador possa ter em virtude da fraqueza do assediado.

Muitas vezes o assediado está com sua estabilidade garantida em lei, pela lei dos servidores públicos federais ou estaduais, todavia seu chefe hierárquico, mesmo sabendo que não pode demiti-lo, ou que seria de difícil concretização, o expõe a trabalhos desnecessários, ou a trabalhos árduos, que o desmereça intelectualmente. Um analista de sistemas, por exemplo, pode ser excluído de um projeto, no qual toda a equipe esteja comprometida e seu chefe assediador o colocar na posição de sempre e unicamente arquivar os papéis, limpar o computador, ou seja, tarefa essa que não foi designada para o seu cargo.

Pamplona Filho define dano moral como aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Destarte, há várias maneiras que essa lesão pode ser efetividade, trazendo graves prejuízos psicológicos para o assediado. Algumas dessas podem ser cometidas por gestos, tais como risos, deboches indiretos, elogios a um integrante do grupo de trabalho, sem nunca mencionar o outro, vigilância excessiva ao colocar outro colega de trabalho para avaliar o outro, entre outros diversos casos que também acontecem dentro de um ambiente do serviço público.

5.2 Aspectos transindividuais do assédio no serviço Público.

Todos sabem que o serviço público deve primar pela eficiência, sempre procurando pelo melhor desempenho possível, para dar a sociedade o melhor serviço possível⁴⁷.

A eficiência no serviço público segundo Hely Lopes Meireles é, “o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional.”

Dessa forma, ao assediar um servidor público o assediador está cometendo um ilícito que tem proporções transindividuais, pois pode afetar a toda uma sociedade.

O próprio Banco do Brasil foi condenado por assédio Moral contra seu funcionário, na AIRR-50040-83.2008.5.10.0007.

No Julgamento, o Ministro do TST, Hugo Sheueman, ressaltou casos de assédio envolvendo questões de gênero, no caso de um funcionário que foi demitido por não concordar em ter relações sexuais com o seu superior.

Para o Ministro relator, o assédio moral nas empresas, sejam elas públicas ou privadas, está disseminado, justamente por falta de cobrança de condutas aos superiores hierárquicos.

Segundo Marie Hirigoyen, o enredamento, já na fase da violência manifesta, comporta um inegável componente destrutivo porque a vítima não tem mais resistência para reagir e o agressor usa e abusa dos seus poderes para manipular o indivíduo “coisificado”.

Nessa situação, vemos ser perfeitamente possível uma Ação Civil Pública em casos de assédios morais em organização pública, pois a Ação Civil Pública visa coibir danos coletivos, assim como reprimir ou mesmo prevenir danos ao

⁴⁷ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência(...)

meio ambiente, ao consumidor, ao patrimônio público, aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico e turístico, por infração da ordem econômica e da economia popular, à ordem urbanística, ao patrimônio público e social, à honra e à dignidade de grupos raciais, étnicos e religiosos, podendo ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

5.3 O Assédio moral pode configurar ato de improbidade administrativa?

Existe um projeto em andamento (Projeto de Lei 8178/14 do Senado Federal e, por ora, em tramitação na Câmara dos Deputados), com o objetivo de tipificar expressamente o assédio moral como ato de improbidade administrativa, todavia, o Superior Tribunal de Justiça, recentemente, por intermédio da 2ª Turma, já reconheceu a possibilidade de ato de improbidade administrativa em razão da prática de assédio moral. Assim decidiu em Março de 2017 o colendo Superior Tribunal de Justiça no Recurso Especial 1.286.466/RS:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDOTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ.

2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).

3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho — sarcasmo, crítica, zombaria e trote —, é campanha de terror psicológico pela rejeição.

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, *caput*, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.

6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese.

7. Recurso especial provido.

O Referido caso se deu quando Prefeito Municipal, utilizando de abuso de poder ao se valer da função pública, para vingar-se de funcionária pública municipal, obrigou-a a permanecer 'de castigo' na sala de reuniões da Prefeitura nos dias 19, 20, 21 e 22 de junho de 2001.

Ademais, o réu ainda concedeu férias contra vontade a funcionária pública. Ameaças de disponibilidades, despedidas ficaram tão evidentes que o próprio autor confessou.

Ficou evidente o assédio moral no âmbito da administração pública já que houve desrespeito ao princípio da impessoalidade e, desse modo, pode configurar ato de improbidade administrativa.

Para Leonel Pires Ohlweiler⁴⁸::

‘Muito embora não exista unanimidade entre os autores quanto aos requisitos necessários para configurar o assédio moral, destacam-se via de regra (a) o conflito deve desenvolver-se no ambiente de trabalho; (b) a ação ofensiva ocorre durante algum período de tempo, alguns meses; (c) desnível entre os antagonistas, encontrando-se a vítima em uma posição constante de inferioridade; (d) intenção de perseguição em relação à vítima do assédio moral. No entanto, nem toda violação da dignidade do servidor público importa prática do assédio moral. Em nome da dignidade humana não se pode admitir uma espécie de álibi hermenêutico, como refere Lenio Luiz Streck, para compreender qualquer violação como prática de assédio moral: a partir de sua própria institucionalização surgem indicações de sentido, mas que atribuem importância ao tempo, ou seja, a repetição, o conjunto de atos reiterados por parte da Administração Pública, atos capazes de causar degradação, desrespeito, humilhação, etc. São elementos importantes para indicar a prática do assédio moral’.

Na verdade, há uma tendência nos tribunais brasileiros de reconhecer cada vez mais o assédio moral como forma de improbidade administrativa, pois a essência do comportamento do assediador muito se assemelha com as regras estabelecidas na Lei de Improbidade Administrativas, além de causar dano a toda sociedade, já que o serviço público é um bem que deve ser prestado pelo servidor com presteza e efetividade, ainda mais em temas sensíveis como educação, saúde e segurança pública.

6 A RELAÇÃO ENTRE A PSICANALISE E A VIOLÊNCIA DO ASSEDIADOR

6.1 Breve Conceito de EGO , SUPER EGO E ID E O ASSEDIADOR MORAL NO TRABALHO

⁴⁸ *O Assédio Moral na Administração Pública, Dignidade Humana e Improbidade Administrativa, P.55.*

A psicanálise foi uma ciência introduzida por Sigmund Freud nos anos de 1920. Freud estabeleceu o chamado método da Cartasee, que significa em grego, uma fala absoluta ou purificadora, dona da razão. Nesse método Freud observava em suas análises que os pacientes que costumavam falar de seus medos e traumas, costumavam obter curas, algumas até inconscientes, pois a fala livre dava origem ao inconsciente, então dessa forma criava-se a noção de inconsciente.

O inconsciente é aquilo que está para além da minha consciência, para além da racionalidade, do controle e do equilíbrio.

Quando o laço afetivo entre os membros e o líder sofre algum abalo o equilíbrio se desfaz: o ego é investido narcisicamente e a destrutividade se volta diretamente contra os colegas e contra o líder⁴⁹. Dessa forma, o sujeito pode efetuar agressividade contra os colegas.

Dessa forma, sempre o assediador estará disposto a usar essa energia para satisfazer sua animalidade e individualidade.

Freud estabeleceu um método trinário na psicanálise em que teríamos o Ego, o Super Ego e o IDI.

O Ego corresponderia ao campo da Razão, logo seria a situação cotidiana, como falar.

Já o Super Ego corresponderia a aquilo que tolhe o ego no campo da moral, ou seja, funciona como um limitador de tudo aquilo que eu quero, pois estaria ferindo assim direito de outros. Aqui se observa o desvio de um assediador que não impõe próprios limites para conseguir seus desejos mais profundos que estão no IDI.

O superego⁵⁰ diz respeito a moralidade. Freud descreveu como o defensor da luta em busca da perfeição, para ele 'é o máximo assimilado

⁴⁹ NAKASU, 2005, p.2-3

⁵⁰ Psicanálise, 1933, p.67-74

psicologicamente pelo indivíduo do que é considerado o lado superior da vida humana’.

O superego já nos acompanha desde a infância, quando aprendemos o que é certo e errado, seja na formação das nossas convicções morais.

O IDI se relaciona à pulsão, a vontade de tudo as coisas possíveis, sem nenhum tipo de limitador – nessa situação o agressor não vê limites.

Para Freud⁵¹ o ID ‘é um caldeirão de excitações fervescente, desconhece o julgamento de valores, o bem e o mal, desconhece a moralidade.

Para Jorge e Bastos⁵² na sociedade capitalista contemporânea relação entre coisas é privilegiada em detrimento da relação entre homens, dos quais são exigidos sacrifícios para o enriquecimento da civilização, ao mesmo tempo em que o produto de seu trabalho lhe é tornado inacessível. O objeto é posto em primeiro plano em detrimento do sujeito, tomando este por mercadoria, o que revela a primazia que aquele toma na contemporaneidade. O capitalismo apresenta-se, assim, como uma economia de empuxo ao gozo ilimitado, tornando-se uma cultura da pulsão de morte, o que se revela, por exemplo, nas toxicomanias nele onipresentes.

Observa-se aqui que o assédio moral tem como uma causa a busca incessante pela lucratividade e pela competitividade.

Dessa forma observa-se uma desumanização do ser humano, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana, o transformando em coisa para a satisfação da lucratividade ou por questões de competitividade, ou seja, Ascensão profissional dentro da empresa.

⁵¹ Idem

⁵² JORGE, M.A.C.; BASTOS, F. Trabalho e capitalismo: uma visão psicanalítica, 2009, p27

6.2 A coisificação do empregado nas relações de trabalho e o princípio da dignidade humana

Para Luís Roberto Barroso⁵³, de uma forma resumida, o princípio da dignidade humana se perfaz s três conteúdos essenciais da própria dignidade, quais sejam: valor intrínseco, autonomia e valor social da pessoa humana.

Quanto ao valor intrínseco da pessoa humana , diz o professor, no plano filosófico, tratar-se do elemento ontológico da dignidade, ligado à natureza do ser, ao que é comum e inerente a todos os seres humanos.

No plano jurídico, ‘o valor intrínseco da pessoa humana impõe a inviolabilidade de sua dignidade e está na origem de uma série de direitos fundamentais. O primeiro deles, em uma ordem natural, é o direito à vida’.

Para o professor, ‘ a autonomia é o elemento ético da dignidade, ligado à razão e ao exercício da vontade na conformidade de determinadas normas A dignidade como autonomia envolve, em primeiro lugar, a capacidade de autodeterminação, o direito do indivíduo de decidir os rumos da própria vida e de desenvolver livremente sua personalidade’.

Já com relação a aos direitos sociais, entre eles inclui-se o do trabalho, ‘a dignidade está subjacente aos direitos sociais materialmente fundamentais, em cujo âmbito merece destaque o conceito de mínimo existencial. Para ser livre, igual e capaz de exercer sua cidadania, todo indivíduo precisa ter satisfeitas as necessidades indispensáveis à sua existência física e psíquica. Vale dizer: tem direito a determinadas prestações e utilidades elementares. O direito ao mínimo existencial não é, como regra, referido expressamente em documentos constitucionais ou internacionais, mas sua estatura constitucional tem sido amplamente reconhecida.

⁵³ *Curso de direito constitucional contemporâneo*, 2010, p. 47-50.

6.3 OS CONFLITOS DO EGO, SUPER EGO e IDI NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Outra causa comum nas relações de trabalho e que por conseqüências geram assédio moral, perseguições e danos morais se relacionam com a questão da não aceitação do modo de pensar do empregador, da sua cultura, da sua raça, ou seja, por uma questão de intolerância.

Nesses casos, é possível observar que muitas vezes o assediador não aceita que o assediado se comporte o mínimo que for diferente do que ele pensa ser a verdade.

Um exemplo seria o fato de o empregado não torcer pelo mesmo time de futebol, ou não beber, ou ser vegetariano.

Esse caso se refere a uma chefe assediador no qual não relativiza seu pensamento de mundo, acreditando ser o verdadeiro Deus, o verdadeiro dono da razão.

Para combater assim as funções do IDI, ele exacerba o superego, ou seja, sabendo daquilo que não seria capaz de fazer inconscientemente, sua ferocidade, sua vontade de dominar inata aos seus desejos morais, parte o violentador a perder todo o seu limite do superego, fazendo com que suas ações racionais causem ao empregado uma dor, um sentimento de inferioridade, que nutrirá seus desejos inconscientes de domínio e de poder, revelando uma personalidade desequilibrada.

Deve haver assim, para que se evite chegar a um caso de assédio moral, violência moral, um equilíbrio moral. Então a conscientização se faz sempre necessária para a solução dos conflitos.

O Assédio Moral nos Projetos de Lei

Embora não haja ainda consolidada leis específicas para punir o assédio moral, existem alguns projetos no Legislativo sobre o assunto.

O projeto 4.742-01⁵⁴ pretende inserir o tema na esfera criminal, tipificando a desqualificação de empregado do setor público ou privado, como crime. Essa desqualificação seria aquela que confunde com o crime de assédio como já sabemos, ou seja, reiteradas desqualificações por meio de gestos, atitudes, entre outras. A detenção seria de três meses a um ano e multa.

Esse projeto, no entanto, não resolveria o problema, tendo em vista que nosso sistema penal repressor não vem resolvendo o problema, muitas vezes sendo seletivo quanto ao apenado – geralmente pobres e negros.

Como relaciona Raul Zaffaroni⁵⁵, o sistema penal está estruturalmente montado para que a legalidade processual não o opere, e sim para que com altíssimo grau de arbitrariedade seletiva dirigida, naturalmente aos vulneráveis.

De certa forma, como o projeto prevê, a pena máxima se daria em 1 ano, de forma que, conforme os art. 69 a 76 da Lei 9,099-95, não faria assim constar em antecedentes criminais ou mesmo não geraria ilícito por antecedentes criminais, fazendo com que o empregador pagasse apenas uma multa.

Como cita Marie –France Hirigoyen⁵⁶ ‘as empresas são complacentes em relação a abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucros e não dar motivos a um excesso de revolta’.

Percebe-se com isso, que apesar desse projeto não ser o ideal, temos um começo com relação a tipificar o caráter de agressão psíquica e contínua

⁵⁴ Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Explicação da Ementa** Inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

⁵⁵, Em busca das penas perdidas, 1991,p.27

⁵⁶ Assédio Moral. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2000 p. 17

no trabalho, como assédio moral, já que atualmente, o direito se utiliza de outros ramos complementares do direito, como a responsabilidade civil, da Constituição Federal e dos precedentes para tratar de assunto de dano moral, muito embora ainda não haja uma legislação específica de assédio moral. Destarte, o problema continua.

Outro projeto apresentado também em 2001 foi o Projeto 5.970-01, porém arquivado. Nesse o trabalhador poderia pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, caso houvesse algum tipo de prática humilhante ou que lhe criasse condições de trabalho humilhante ou degradante. Esse projeto teria como fundamento também relacionar o assédio moral com o sofrimento psíquico.

Em 2003 fora apresentado também um projeto de lei de número 2.369 - 03⁵⁷ o qual também relaciona o assédio morais a condutas reiteradas as quais sejam praticadas por superiores e que causasse sofrimento e causasse algum dano psíquico ao assediado. Parece ser o mais aceito e ainda está em tramitação juntamente com PL 6.225 – 2009. Nesse projeto temos a inovação no caso também trazer o que a doutrina chama de assédio moral horizontal, no qual os colegas de trabalho também poderia ser responsabilizados caso cometesse esse tipo de violência.

Nota-se que os projetos apresentados ainda são tímidos, mas pelo menos associam o assédio moral a dano psíquico constante, os quais na maior parte das vezes são praticados por um superior hierárquico ou por colegas que tenham a intenção de ‘puxar a cadeira’ do colega, muitas vezes, ferindo princípios de dignidade humana, tanto no caso do superior hierárquico, como no caso do dono da empresa ou do chefe comissionado, influenciado pela produção ou pelo colega que busca uma ascensão profissional dentro da política de cargos e salários da organização.

⁵⁷ **Ementa** - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

Luís Barroso, inspirado em Kant, ensina que 'Do valor intrínseco da pessoa humana decorre um postulado antiutilitarista e outro antiautoritário afirma o doutrinador⁵⁸, o primeiro manifesta no imperativo categórico kantiano do homem como um fim em si mesmo, e não como meio para a realização de metas coletivas ou de projetos sociais de outros.

Conforme Heidegger, o ser humano está em constante processo de transformação e busca de aperfeiçoamento e felicidade, sempre inacabada. Assim, o dano moral e ainda de forma pior o assédio moral ocasiona danos que transcendem até o processo e o direito, minando toda sua dignidade. Essa tentativa de cada vez mais proteger o trabalhador dessa violência é de extrema relevância, pois muitas vezes o trabalhador nem sequer sabe do seu direito. Além disso, temos um judiciário moroso e empregadores que se utilizam até de especialistas em direito econômico, pra ver até quando vale a pena financeira e economicamente causar danos ao empregado, muitos deles até contratando seguros para isso.

Qualquer passo, seja no judiciário, seja no Legislativo ou mesmo no poder executivo para garantir os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores será louvável. No entanto, essa não é uma incumbência apenas das instituições, dos sindicatos, mas sim também dos cidadãos qualquer dele que se sentir lesado por práticas abusiva que ocorram em ambientes de trabalho, seja ele público ou privado.

Medidas Preventivas para Combater o Assédio Moral

A prevenção contra o assédio moral nas organizações de trabalho deve ser conjunta e solidária, tendo como atores tanto o Estado, como a sociedade.

Marie-France Hyrigoyen diz que o assédio moral acontece quando o diálogo já não é mais possível. Minando a possibilidade de comunicação e havendo a partir daí apenas agressões.

O fato é que para tal prevenção ter sucesso um dos passos interessantes seria justamente o diálogo. A promoção desse diálogo deve partir

⁵⁸ O novo Direito Constitucional Brasileiro. Ed.Fórum, 2012 – p.307)

tanto de órgãos do governo, como o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de políticas públicas e também pela educação em geral.

A educação poderia se dar pelas empresas por meio de cursos nos quais fossem expostos palestras, entrevistas e casos simulados de situações reais nas quais tiveram consequências danosas aos empregados. Esse tipo de curso é de muita importância não só para o superior hierárquico, como também para os colegas de trabalho, aos se identificarem com as diversas situações de vidas expostas. A promoção dos cursos também ajudaria a melhorar o ambiente de trabalho.

A Constituição Brasileira de 1988 em seu art. 225, caput, estabeleceu que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Assim como muitos confundem o termo Assédio Moral com dano moral ou simples aborrecimento em um convívio social, muitos também acreditam que esse dispositivo constitucional se refere apenas ao termo natureza, sendo que o sentido aplicado a esse artigo da carta magna, é bem mais amplo, atingindo assim, o meio ambiente do trabalho.

Assim entende SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA⁵⁹: “O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente.

Dessa forma é imprescindível a conscientização contínua do trabalhador, inclusive com um Código de Ética, conforme explica Ana Carolina Godoy citando Maria Aparecida Alkimin, no qual a educação é a mais eficiente

⁵⁹ Proteção jurídica à saúde do trabalhador, 6ª Edição, Ed. LTR p. 79

medida de prevenção da violência, sendo pertinente o lema: Educar para prevenir e combater a violência no trabalho.

Ana Carolina Godoy⁶⁰ também fala que o Código de Ética pela empresa deve se primar por questões preventivas e repressivas, no sentido que a empresa não admitirá condutas que venham a macular o ambiente de trabalho e atingir o bem-estar de seus trabalhadores, cita assim Jorge Luiz de Oliveira da Silva.

Porém, a sociedade também sempre poderá unir forças, criar associações no sentido de que forcem tanto empregadores, e até mesmo o poder público a dar mais atenção ao problema, pois apesar de muitos acreditarem ser frescura, fraqueza – a realidade é que muitas causas de suicídio, depressão, pânico social, baixa-estima são causados pelo assédio moral, muitas irreversíveis.

Um caso recente ocorreu na França no Ano de 2016 em que 60 funcionários cometeram suicídio após um caso de assédio moral em que o presidente dessa empresa resolveu fazer uma política de terrorismo psicológico com os seus empregados.

"Essas pessoas sairão da empresa de qualquer jeito, pela porta ou pela janela", teria dito diante do diretor de recursos humanos da France Telecom, Olivier Barberot. (<http://br.rfi.fr/franca/20160707-apos-suicidio-de-60-funcionarios-empresa-francesa-e-processada-por-assedio-moral>).

Outra medida pertinente seria inserir cláusula de responsabilidade pessoal no contrato do gestor, conforme explica Ana Carolina Godoy⁶¹.

Muitos problemas de corrupção e outras mazelas ocorrem no Brasil também por falta de uma maior fiscalização, portanto, também para a autora seria interessante um mecanismo de Ouvidoria, com a participação de todos. Nesse caso o interessante seria que fosse de forma anônima.

⁶⁰ Assédio Moral nas Organizações do Trabalho, LTR, p 98

⁶¹ Idem, p.102

Seria ao mesmo tempo uma forma do trabalhador saber dos seus direitos sociais e trabalhistas, do seus direitos fundamentais constitucionais e também dos direitos inerentes ao trabalhador. Muitos órgãos públicos já tem uma seção exclusiva para garantir o acesso dos seus servidores a informações sobre os seus direitos, com por exemplo, o Superior Tribunal de Justiça(STJ).

Para a desembargadora Sônia Mascaro Nascimento, as medidas preventivas mais importantes tomadas pelas empresas incluem: formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral e treinamento dos gerentes em técnicas de administração. Cita também a participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa e aumento da autonomia dos trabalhadores (RO. 1142.2001.006.17-9).

Importante essa citação da autonomia dos trabalhadores, já que é um princípio de liberdade criativa, de razão do próprio ser, de autoafirmação projeto de vida garantido seus direitos de dignidade.

Sônia Mascaro também elenca o que já foi dito sobre código de ética, no qual a empresa não tolera condutas de violências psíquicas, mobbings, bullyings, ou qualquer constrangimento a seus colaboradores. Para a desembargadora o que acontece dentro da empresa é fundamental para a democracia e direitos humanos (RO. 1142.2001.006.17-9).

Medidas como a transferência do agressor do local de trabalho e até possível demissão, com ao menos advertência e suspensão são não menos opções viáveis para contornar o problema.

Nesse caso se trata de um direito indisponível do trabalhador, por ser um direito de personalidade, um direito fundamental de sua honra e dignidade, no qual órgãos como o Ministério Público do Trabalho e o Judiciário deveria ter uma ação maior de punição aos agressores, até porque o trabalho é fundamental para o progresso da sociedade e de interesse coletivo da sociedade, aqui então o papel estatal na coibição dessa violência que afeta a sociedade, o indivíduo, a família e os interesses da nação.

O Ministério Público por meio de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou ação civil pública se mostra eficiente na repressão do assédio moral,

o que garante a condição de igualdade, de dignidade da pessoa humana, conforme ensina Ana Carolina Godoy.⁶².

Os órgãos do Judiciário já há tempos condenam casos de danos morais e assédio moral, apesar desse último instituto ainda não ter uma legislação própria. Institutos jurídicos da responsabilidade civil como o código civil em seu artigo 12, já defendem os direitos da personalidade (pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei). Assim como a Constituição Federal no seu artigo 5º incisos V e X.

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

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

Já o artigo 944 do Código Civil de 2002 preconiza que: A indenização mede-se pela extensão do dano. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização. '

Em que pese os casos de assédio moral ainda serem punidos com base em uma legislação civil, o Ministro do TST e Professor Alexandre Agra Belmonte⁶³ fixa que os parâmetros que devem ser considerados para informar a fixação de danos morais devem obedecer ao princípio da preferência pela reparação in natura ou equivalente prático, se possível, tempestiva e eficiente, deve também obedecer ao princípio da extensão do dano, o princípio da razoabilidade e ter a tripla função, ou seja, deve ter o caráter compensatório, dissuasório e exemplar.

Dessa forma, o caráter exemplar se coaduna com o caráter disciplinar, para evitar que não se cometa mais violências desse gênero nas organizações

⁶² Ibidem p.109

⁶³ Curso de Responsabilidade Trabalhista 2009, p.276

trabalhistas. A preferência pelo caráter in natura, faz lembrar o caráter de não enriquecimento ilícito defendido na jurisprudência do direito do consumidor e também reforça o caráter de reestabelecimento da dignidade humana, muitas vezes um pedido de desculpas em público funciona mais do que o caráter somente pecuniário, haja visto que o dano moral não é possível que seja compensado, por ser um dano da alma, existencial.

Importante ressaltar que como o assédio moral existe consequências tanto patrimoniais, como danos extrapatrimoniais, não há que se falar apenas em pedidos de desculpas, pois o dano foi além, levou o assediado a gastos com despesas psicológicas, a perdas irreparáveis e a doenças, muitas vezes extensíveis a própria família, sem falar na perda de uma chance, muito difundido atualmente pelos civilista no direito brasileiro e principalmente no direito estrangeiro.

Dessa forma, toda as vitima assim, devem se resguardar das instituições como o próprio Ministério Público do Trabalho, como as Delegacias Regionais do Trabalho e Assistências Jurídicas de Faculdades de Direito dentro de sua cidade. A sociedade deve cumprir a função de se engajar e denunciar sempre que possível caso de assédio moral por um princípio de solidariedade.

Conclusão.

O presente trabalho teve como principal intuito revigorar um dos maiores problemas que ocorrem no ambiente do trabalho: O Assédio Moral na sua forma vertical e descendente, ou seja, cometida pelo superior hierárquico contra o inferior hierárquico.

Esse problema vem avançando a medida que passamos de um modelo de produção fordista para o chamado toyostismo, no qual os empregados são obrigados a produzirem de uma maneira a danificar sua saúde, tanto física como mental.

Todavia, nessa chamada era das novas morfologias de trabalho, é importante lembrar que o ser humano é constituído de direitos inerentes a ele, pelo simples fato de ser um humano. Dessa forma há de se observar os seus direitos mais caros, quais sejam: seus direitos de personalidade.

O novo modelo de poder diretivo baseado no assédio a fim de se produzir cada vez mais, desrespeitando a saúde, a honra e a vida do trabalhador deve ser eliminado , caso contrário , corre-se o risco de cultivarmos uma sociedade doente e voltarmos aos tempos de barbárie, num claro retrocesso histórico.

Novas políticas públicas e decisões judiciais mais duras são necessárias para a prevenção desse mal.

No âmbito do trabalho, é necessário observar esses princípios de solidariedade e respeito. O Trabalho é a força motriz da economia e as relações pessoais de solidariedade é fundamento da nossa República Federativa, devendo ser observada para a construção de uma sociedade plural e solidária.

Referências

- Antunes, R. (2004). *A dialética do trabalho , escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Forense.
- Arendt, H. (2012). *A Condição Humana*. São Paulo: Forense.
- Aristóteles. (1984). *Ética a Nicomaco*. São Paulo: Victor Civita.
- Assédio moral: problema antigo, i. r. (2009). *Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar*. Porto Alegre: Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 4, n. 63, p. 54-68, set. 2008.
- Barros, A. M. (2009). *Curso Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr.
- Barroso, L. R. (2010). *Curso de direito constitucional contemporâneo*. São paulo: Fórum.
- Bastos, J. e. (s.d.). *Trabalho e capitalismo: uma visão psicanalítica*. Rio de janeiro: Jorge Zahar.
- Belmonte, A. A. (2009). *Curso de Responsabilidade Trabalhista*. São Paulo : Ltr.
- Beviláquia, C. (1954). *Teoria Geral do Direito Civil*. Rio de Janeiro: Rio.
- Bonavides, P. (2006). *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: RT.
- Chaves, A. (1985). *Tratado de direito civil* . São APulo: RT.
- Daray, H. (2011). *Assédio Moral*. Uberlânida: LTR.
- Delgado, G. (2011). *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTR.
- Freud. (1933). *Psicanalise*. São Paulo.
- Furtado, M. H. (2001). Assédio Moral no Direito do Trabalho. *Assédio Moral no Direito do Trabalho*, Revista TRT.
- Godoy, A. C. (2010). *Assédio Moral nas Organizações do Trabalho* . São Paulo: Ltr.
- Gonçavles, C. R. (2002). *Direito Civil das obrigações- Responsabilidade Civil* . São Paulo: Saraiva.
- Hill, N. (2002). *A Lei do Triunfo*. São Paulo: José Olympio.
- Hirigoen, M.-F. (2002). *Assédio Moral : A violência perversa docotidiano*. São Paulo: Bertrand Brasil.
- Hobbes. (1996). *Leviatã I*. São Paulo : Civita.
- Locke. (1996). *O Segundo Tratado Sobre o governo*. São Paulo: Civita.
- Monteiro, W. d. (2005). *Direito Civil Parte Geral*. São Paulo: Saraiva.
- Nakasu, M. V. (2005). Super eu : Inquilino do Eu. *Super eu : Inquilino do Eu*, 2-3.
- Nascimento, S. M. (2004). *Assédio Moral no trabalho*. São Paulo: Saraiva.

Ohlweiler, L. P. (s.d.). *Assédio Moral na Administração Pública, Dignidade Humana e Improbidade Administrativa*.

Oliveira, S. G. (s.d.). *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: Ltr.

Pezzuto, R. (2011). *Assédio Moral*. São Paulo: LTr.

Silva, J. W. (1983). *Dano Moral e sua Reparação*. São Paulo: Revista Forense.

Silva, L. P. (1996). *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: Contraste.

Trabalho, M. d. (2013). *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília: governo.

Vasquez, A. S. (1996). *Civilização Brasileira*. São Paulo: Ética.

Zaffaroni, E. R. (1991). *Em busca das penas perdidas*. São Paulo: Revan.

