



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

SOCORRO MARIA ALVES PEREIRA DELFINO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A
DESCONSIDERAÇÃO DO TRABALHADOR COMO PESSOA HUMANA

SOUSA - PB
2011

SOCORRO MARIA ALVES PEREIRA DELFINO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A
DESCONSIDERAÇÃO DO TRABALHADOR COMO PESSOA HUMANA

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Esp. Admilson leite de Almeida Júnior.

SOUSA – PB
2011

SOCORRO MARIA ALVES PEREIRA DELFINO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A DESCONSIDERAÇÃO DO
TRABALHADOR COMO PESSOA HUMANA**

Trabalho Monográfico apresentado ao
Curso de Direito do Centro de Ciências
Jurídicas e Sociais da Universidade
Federal de Campina Grande, como
exigência parcial da obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Professor Orientador: Admilson Leite
de Almeida Júnior

Data de Aprovação 30 de Maio de 2011

Banca Examinadora

Orientador: Professor Admilson Leite de Almeida Júnior

Examinador: Professor João de Deus Quirino Filho

Examinador: Professora Petrucia Marques Sarmiento Moreira

**A todos os trabalhadores e trabalhadoras
vítimas de Assédio Moral.**

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de todo o conhecimento, Senhor da minha vida, que caminha conosco e nos carrega nos braços nas horas mais difíceis.

A minha filha Stela, que desde os três meses de idade ficou sem a minha companhia em muitas noites, antes do seu adormecer.

A minha mãe Odete Alves, mulher guerreira e exemplo de dignidade que sempre me orientou nos caminhos e me ensinou os valores da vida.

A minha irmã Carla e meus irmãos Charles e Beto por sempre me encorajarem a prosseguir.

As minhas cunhadas, meu cunhado e meus sobrinhos pela força e carinho, por fazerem parte da minha vida.

Ao meu Pai – *in memoriam* - que tenho certeza que muito se orgulharia desta nova conquista.

Aos meus amigos Tiago Franklin e a Jordânia, pela amizade verdadeira que cultivamos ao longo de todos esses anos.

Aos meus professores e professoras, especialmente ao meu orientador, Professor Admilson Leite de Almeida Júnior.

E finalmente a alguém muito especial em minha vida e na minha história, meu Esposo Edjano Henriques que cuidou de nossa Filha Stela durante todos estes anos, sem que fosse necessário recorrer a estranhos para que o fizesse, sei que ele se orgulha desta minha conquista, e reconheço seu mérito nela.

RESUMO

O assédio moral, também chamado de terrorismo psicológico, é um problema social que vem crescendo nos últimos anos, especialmente no ambiente de trabalho. O assédio moral remete a práticas de humilhações, perseguições e ameaças nos locais de trabalho. Tais atos culminam em um processo de violência psicológica que podem prejudicar a saúde e a vida do trabalhador vitimado por tal ato. A finalidade de quem pratica o assédio moral é desestabilizar a vítima, até que ela não mais resista e dê-se por vencida, e assim seja demitida ou peça demissão. Atualmente, há um maior entendimento a respeito do tema, e de sua formação no ambiente de trabalho, sendo visível o avanço da doutrina e jurisprudência sobre o assunto. Apesar de vir ganhando destaque nas últimas décadas, o assédio moral não é um fenômeno novo, pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o próprio trabalho, pois desde os primórdios dos tempos, tem-se conhecimento da exploração e da desvalorização do trabalho humano. O ato de assediar moralmente um subordinado, um colega de trabalho e até mesmo um superior hierárquico degrada o ambiente e as relações de trabalho violando, principalmente, a dignidade da pessoa humana. A pesquisa objetiva a análise do assédio moral como afrontamento da dignidade do trabalhador, bem como as suas consequências em face do ordenamento jurídico brasileiro. O método empregado é o dedutivo através da técnica de pesquisa indireta, utilizando-se de doutrina e jurisprudência acerca do assunto. No Brasil, não existe legislação específica que tipifique a conduta do assediador, de forma que há a necessidade de buscar na Constituição Federal e na legislação Infraconstitucional os caminhos que possam penalizar o agressor e garantir a proteção jurídica ao assediado.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

The bullying, also called psychological terrorism is a social problem that is increasing in recent years, especially in the workplace. Bullying refers to practices of humiliation, harassment and threats in the workplace. These actions culminate in a process of psychological violence that could endanger the health and lives of workers victimized by such an act. The purpose of those who practice the bullying is to destabilize the victim until she no longer resist and give yourself up so easily and so be fired or have resigned. Currently, there is greater understanding about the subject, and his training in the workplace, and visible progress of doctrine and jurisprudence on the subject. Despite coming to prominence in recent decades, bullying is not a new phenomenon, one can say he is as old as the work itself, because since the dawn of time, there have been reports of exploitation and devaluation of work human. The act of bullying a subordinate, a colleague and even a superior degrades the environment and violating labor relations, mainly to human dignity. The research aims to analyze the moral harassment as flushing the dignity of workers and their consequences in the face of Brazilian law. The method is deductive by the technique of indirect research using the doctrine and jurisprudence on the subject. In Brazil, there is no specific legislation tipifique harasser's conduct, so that there is a need to seek the Federal Constitution and the laws Infra paths that could penalize the offender and ensure legal protection to the besieged.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 HISTÓRIA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	11
2.1 O trabalho humano em seu contexto histórico	12
2.2 Breve histórico do trabalho no Brasil	15
2.3 O trabalho e a dignidade humana	17
2.4 Globalização e as relações de trabalho	19
3 ASSÉDIO MORAL	22
3.1 Abordagem inicial e conceito	22
3.2 Formas típicas e características do assédio moral	25
3.3 A Conduta do agressor e o perfil da vítima	27
3.4 Consequências do assédio moral	29
3.5 Figuras afins.....	31
4 O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: TRATAMENTO LEGAL E JURISPRUDENCIAL	33
4.1 A Constituição Federal e o assédio moral.....	34
4.2 O assédio moral e seu tratamento na legislação infraconstitucional.....	35
4.3 O assédio moral no serviço público	39
4.4 O enfrentamento do assédio moral pelos tribunais	41
5 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	49
ANEXO	52

1 INTRODUÇÃO

A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, é comumente presenciada nas organizações e nas sociedades contemporâneas. Essas desagradáveis experiências são mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas condenáveis, relacionamentos desumanos e não pautados pela ética, com o ambiente de trabalho e com a organização, forçando-o a, muitas vezes, desistir do emprego.

O modelo de gestão contemporâneo e “moderno”, predominante em organizações ditas capitalistas, trata o desemprego e a exclusão social como fenômenos comuns e, desta forma, acaba por favorecer e privilegiar, em muitos momentos, ambientes de trabalho nos quais o autoritarismo e a competitividade acabam por gerar nos trabalhadores estresse e falta de segurança.

As humilhações no ambiente de trabalho são tão antigas como o próprio trabalho, e podem ter sido convertidas nas bases da intensificação da produtividade dos trabalhadores. Uma análise mais atenta, porém, revela que a agressão física deu lugar a uma forma mais sutil de atingir o bem-estar do trabalhador: o assédio moral. Em boa parte dos casos, o assédio moral começa pelo abuso de um poder (qualquer que seja a sua base de sustentação), e segue por um abuso no qual o outro perde a autoestima e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual. O que pode começar como uma leve mentira, um flagrante de falta de respeito, pode se tornar uma fria manipulação por parte do indivíduo perverso.

Nos ambientes empresariais contemporâneos, não é difícil notar que a necessidade de gerar resultados imediatos e de superar o desempenho dos demais colegas de trabalho ultrapassa a barreira do bom-senso, e atitudes desprezíveis são muitas vezes tomadas no sentido de alcançar objetivos individuais a qualquer custo, ferindo a liberdade do outro.

Este trabalho monográfico tem o propósito de compartilhar informações sobre o fenômeno do Assédio Moral no ambiente do trabalho, abordando-se aspectos relacionados à sua ocorrência e consequências, enfatizando as estratégias jurídicas para o seu enfrentamento. O assunto é oportuno, tendo em vista que a sociedade

globalizada, de forte competitividade e realidade instável dita regras que não apenas incrementam a concorrência entre empresas, mas repercutem nas relações interpessoais.

No primeiro capítulo, abordar-se-á a evolução histórica do trabalho humano. Haverá no decorrer deste capítulo uma breve revisão de fatos importantes sob o ângulo mundial e brasileiro relacionando aspectos sociais, políticos e econômicos que degradaram e ainda degradam as relações, o ambiente de trabalho e a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana. Tratar-se-á a questão da Globalização econômica e sua influência nas relações de trabalho, considerando que o estímulo à produção mediante competitividade gera um contexto profissional perfeito para o aparecimento do assédio moral.

No segundo capítulo buscar-se-á a abordagem do conceito doutrinário e a caracterização do tema proposto, elencando as espécies de assédio moral, os sujeitos envolvidos e as relações estabelecidas entre eles. Ademais serão analisadas figuras afins do assédio moral, como o assédio sexual e a discriminação e ressaltar-se-á ainda o que não configurar-se como assédio moral.

No terceiro capítulo, analisar-se-á o tema, sob a ótica do Direito Brasileiro e dos fundamentos constitucionais, destacando sempre que o assédio moral viola o princípio da dignidade humana que é fundamento da República Brasileira e finalidade da ordem econômica. Abordar-se-á também o assédio moral e a legislação Infraconstitucional ressaltando-se a importância da aplicação das normas constitucionais, trabalhistas e civis, tendo em vista que ainda não existe no ordenamento jurídico brasileiro uma legislação específica que tipifique o assédio moral.

No decorrer deste estudo, dar-se-á um enfoque especial a dignidade da pessoa humana, e assim sendo, a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana. Tanto a Lei quanto na doutrina, reconhecem e consagram o princípio da dignidade humana como o maior e o que se sobrepõe a todos os demais, este princípio está, inclusive positivado como Fundamento da República Federativa do Brasil (Art. 1º, III). É neste contexto que abordar-se-á a importância do valor social do trabalho que também está consagrado na Constituição como Fundamento da República (Art. 1º, IV) e se o trabalho possui tamanha importância, o trabalhador que é o sujeito desta ação, deve ter a sua dignidade respeitada e garantida.

Para o desenvolvimento do presente trabalho utilizar-se-á a pesquisa documental em obras doutrinárias e artigos acadêmicos nas áreas jurídicas, trabalhistas e psiquiátricas, aplicando-se o método dedutivo na exposição da temática.

2 HISTÓRIA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O ser humano desde os primórdios dos tempos busca constantemente meio e estratégias para vencer os desafios da sua existência. Através dos tempos desenvolveu capacidades, gerou ideias e tecnologias a serviço e em benefício da humanidade.

No passado os homens deixavam-se levar por quem detinha o conhecimento, eram manipulados. Com o passar do tempo surge visões mais esclarecidas, os homens se organizam e vencem os desafios com o uso do conhecimento.

Esta evolução de conhecimentos e de tecnologias, no entanto, não impede que muitos permaneçam desvalorizando o trabalho de outros, e é neste âmbito que se encontra o principal objetivo do assédio moral, ou seja, a desvalorização do trabalho humano.

Não é uma simples situação em que basta aplicar a lei e o problema fica resolvido. Trata-se de uma questão complexa que envolve principalmente seres humanos com valores e conceitos diferentes. A questão do assédio moral nos leva a indagações como: O trabalho humano é passível de valorização? Existe atividade mais nobre ou mais valiosa que outra? Quando os valores da sociedade sofreram grandes transformações, e o trabalho passou a ser visto como um valor moral, é que as respostas a esses questionamentos mudaram.

Através de uma análise histórica da valorização (ou desvalorização) do trabalho humano é que será possível observar as mudanças nos valores da sociedade que levaram ao atual cenário de desvalorização do trabalho humano. Isto não seria possível nas análises da evolução histórica das relações de trabalho vista isoladamente, pois mediante elas seria viável conferir apenas os aspectos políticos e econômicos, mas não nos aspectos valorativos da sociedade.

Portanto, para uma compreensão exata do contexto social na origem do assédio moral nas relações de trabalho, é importante analisar a evolução da valorização do trabalho humano inserida no desenvolvimento histórico do trabalho, desde suas formas iniciais até o surgimento das relações de trabalho.

2.1 O trabalho humano em seu contexto histórico

O trabalho humano é tão antigo quanto à própria história do homem. Sociólogos, psicólogos, médicos do trabalho e principalmente, juristas costumam relacionar a origem do trabalho com a noção de sofrimento, fadiga, dor e até mesmo, castigo e pena. Irany Ferrari *apud* Ferreira (2010 p. 18), partindo do estudo de filólogos e linguistas, comenta que:

a palavra trabalho tem sua origem no verbete latim *tripaliare*, que significa submeter alguém a tortura com o *tripalium*, instrumento de três pontas que servia a esse fim. Contudo, conclui o jurista que, para o homem, além de ser uma necessidade vital, garantidora de sua sobrevivência, o trabalho “é, também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual com socialmente”.

Ao abordar o trabalho na Antiguidade, a fonte de pesquisa mais antiga é sem dúvida, a Bíblia. Nos primeiros capítulos que narram às origens do povo hebreu, pode-se com certa facilidade, concluir que o trabalho foi uma maldição imposta por Deus ao primeiro casal humano pela sua desobediência. Em Gênesis 3:17-19, é narrada a sentença imposta por Deus ao homem pela desobediência à sua ordem expressa:

¹⁷Para o homem ele disse: porque ouviste a voz da tua mulher e comeste da árvore de cujo fruto te proibi comer, a terra será amaldiçoada por tua causa. Com fadiga tirarás dela o alimento durante toda a tua vida. ¹⁸Ela produzirá para ti espinhos e ervas daninhas, e tu comerás das ervas do campo. ¹⁹Comerás o pão com o suor do teu rosto, até voltares à terra donde foste tirado. Pois tu és pó e ao pó hás de voltar.

As expressões “Com fadiga tirarás dela o alimento” e “Comerás o pão com o suor do teu rosto” confirmariam uma origem divina de que o trabalho é sofrimento, dor e castigo. A associação feita entre trabalho, pena e castigo, era inevitável, tanto que as civilizações antigas reservavam o trabalho para os escravos por entenderem tratar-se de atividade indigna aos cidadãos.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, esse juízo de valor, onde trabalho estava associado a castigo, era tão impregnado nas civilizações da Antiguidade que ao escravo não era concedida nem mesmo personalidade jurídica. Ele não era visto como um ser humano, não era sujeito de direito, mas um objeto, uma de propriedade do *dominus*.

A vinculação de trabalho à noção de sofrimento, dor, castigo, indignidade e desonra perdurou por séculos persistindo durante toda a Idade Média. Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam o trabalho apenas como força física, dignidade humana consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra, as atividades mais nobres como a política eram impostas à pessoas que não fossem escravas e a estas restavam o trabalho duro, pois o trabalho não tinha significado de realização pessoal (MARTINS 2010. p. 4).

Num segundo momento a escravidão cedeu parte de seu espaço à servidão, era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção política e militar aos servos, o trabalho humano continuou sendo visto como um castigo de Deus imposto aos pecadores, os nobres não trabalhavam. Nascia-se servo por vontade de Deus e era de Sua vontade que nessa condição permanecesse. Ao trabalho era conferido o mesmo caráter desumanizador aplicado ao regime escravocrata, pois o servo estava intimamente ligado a terra na qual trabalhava como se fosse um instrumento de produção do senhor feudal, tinham de entregar a este, parte de sua produção rural. Sobre a condição do servo na gleba em que trabalhava, Segadas Viana *apud* Ferreira, (2010 p. 24) comenta:

Não sendo escravo, na complexa expressão do termo, estavam os servos sujeitos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento, e os *vilains francs* e *sekemen* das aldeias senhoriais de Flandres e da Inglaterra raramente tinham licença para se locomover para outras terras.

Num terceiro plano, são encontradas as corporações de ofício, onde no início delas só havia dois personagens, mestre e aprendizes, e no século XIV, surge um grau intermediário que seria o companheiro. Os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros trabalhavam para os mestres e destes percebiam salários e os aprendizes, que começavam trabalhar a partir de 12 ou 14 anos, eram os

menores que recebiam do mestre o ensino metódico do ofício ou profissão. Os trabalhadores nessa fase da história possuíam um pouco mais de liberdade, no entanto os objetivos das corporações se sobrepunham à proteção aos trabalhadores, que chegavam a fazer até 18 horas de trabalho no verão.

As corporações de ofício foram supridas com a Revolução Francesa, em 1789, por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, outra causa da extinção destas corporações, conforme Martins (2010. P. 5) foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos.

A partir do final do século XVIII, o trabalho deixava de ser visto como castigo, pena sofrimento, a acepção desvalorizadora do trabalho começa a perder significado e o Liberalismo pregava um Estado alheio à área econômica. Apesar das condições de trabalho continuar péssimas dentro das fábricas e das primeiras indústrias, foi aberto à possibilidade de conscientização da massa trabalhadora.

A Revolução Francesa e a 1ª Revolução Industrial criaram a base para uma nova sociedade pautada na liberdade, igualdade e fraternidade que não raramente se confrontariam com o capital, a produção e o lucro. Este confronto perdurou por quase um século (XIX) onde permeou revoluções sanguinárias por toda a Europa e locais isolados na Ásia e no continente americano, revoluções estas onde a massa trabalhadora sofria constantes derrotas e as melhorias demoraram a vir, no entanto as conquistas também foram surgindo e cada conquista dos trabalhadores, a atividade laboral foi ganhando *status* social e sendo valorizada. Tais mudanças, como já ressaltado, não foram repentinas nem pacíficas, todavia, a tomada de consciência dos trabalhadores e da sociedade foi determinante para que o trabalho fosse finalmente valorizado.

Com o advento do novo modo capitalista o trabalho adquiriu um sentido muito maior que apenas garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família, transformou-se em necessidade social, em um direito e, também, em um dever, diante do papel que passou a desempenhar na sociedade.

Todas essas mudanças acabaram por criar a necessidade de legislações que concebessem a nova visão da política do trabalho. As legislações começaram a disciplinar medidas protetivas ao trabalhador, visando seu bem estar, sua saúde física e mental.

Hoje, apesar de as relações humanas, sofrerem com a crise de valores que assola todo o globo, o trabalho continua sendo um direito e um dever do cidadão.

Ainda que a globalização produza efeitos desgastantes nas relações de trabalho, a produção não se restringe mais aos limites da soberania estatal, mas garante a existência de todos os seres humanos.

2.2 Breve histórico do trabalho no Brasil

Desde a invasão portuguesa ao Brasil, em 1500, até a abolição da escravidão, em 1888, o regime de trabalho adotado no país foi, basicamente, o escravo. Índios e negros eram escravizados e submetidos a tratamentos subumanos. O escravo não possuía personalidade jurídica e era considerado como *res*, não era portador de qualquer tipo de direito, assim como nos demais Estados soberanos. Como se percebe, a história da valorização do trabalho humano no Brasil seguiu ao que ocorreu no restante do mundo. O histórico da valorização do trabalho no Brasil acompanhará as evoluções das constituições brasileiras, analisando como o trabalho era tratado pela sociedade da época.

Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente passaram a tratar de outros ramos do Direito, especialmente, do Direito do Trabalho.

A Constituição Política do Império do Brasil, de 1824, estabelecia a liberdade no exercício de qualquer gênero de trabalho, desde que não afrontasse os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos. Nesta Constituição ainda não existia um contexto para se falar, legalmente, em abolição da escravidão.

Em 13 de maio de 1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea (Lei nº 3.353) que abolia a escravatura. Neste contexto e a partir deste marco histórico brasileiro, o trabalho passa a ser reconhecido como atividade digna de ser exercida por qualquer ser humano.

A Constituição de 1891, liberal e individualista, reconheceu a liberdade de associação que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, sem intervenção da política, salvo para manter a ordem, no entanto esta Carta não fazia menção a quaisquer garantias ao trabalho humano.

Foi a Revolução de 1930 que conferiu maior ímpeto a questão social no Brasil, começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas. Nesta

época foi criado o Ministério do Trabalho, houve também uma preocupação a cerca do trabalho das mulheres, salário mínimo e Justiça do Trabalho.

A Constituição de 1934 é a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Garantiu a isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas. Esta constituição era pautada numa abordagem social democrata. Além de limitar o direito de propriedade, concedeu esta gama de direitos e proteção aos trabalhadores, bem como o direito de representação sindical.

Com o Golpe de Estado, foi outorgada a Carta de 1937, estabelecendo um Estado interventor. Era uma Constituição de cunho eminentemente corporativista, inspirada na *Carta Del Lavoro*, de 1927 e na Constituição Polonesa (MARTINS. 2010. P. 10). O trabalho passou a ser um dever social, mas a instabilidade política do governo impedia que se fizessem verdadeiros avanços na área social do trabalho.

Um novo Golpe em 1945 implicou a promulgação de uma nova Constituição em 1946, a qual foi dotada de um caráter eminentemente social. Esta constituição é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da anterior. Nela encontra-se a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal, direito a greve dentre outros que não constavam na norma constitucional de 1937.

A Constituição de 1967, fruto do Golpe Militar de 1964, manteve os direitos trabalhistas estabelecidos anteriormente e a valorização do trabalho como condição da dignidade humana. Um dos dispositivos nesse sentido proibia a diferença salarial e a estipulação de critérios de admissão conforme sexo, cor e estado civil.

Mas foi a Constituição de 1988 que realmente incorporou a questão social no ordenamento jurídico pátrio. Além de o trabalho está previsto como um direito social, o valor social do trabalho adquiriu *status* de fundamento da República Federativa do Brasil, como dispõe o inciso IV do art. 1º da Carta Magna.

Assim, com a Constituição de 1988, a valorização do trabalho humano bem como o valor social do trabalho passou a ser pré-requisitos para o crescimento econômico, significando que cabe ao Estado prover os meios para garanti-los, e a sociedade, promovê-los.

2.3 O trabalho e a dignidade humana

A temática dos direitos e da dignidade da pessoa humana diante da globalização, flexibilidade e avanços tecnológicos e de intensas transformações dos comportamentos sócio-econômicos, é objeto de constantes discussões nos domínios acadêmicos, jurídicos, políticos, religiosos e até na área das ciências da saúde.

Em respeito à dignidade do trabalhador, o legislador constituinte de 1988, ao estabelecer princípios gerais e, portanto, também aplicável ao direito do trabalho consagra em seu artigo 1º, inciso III, como fundamento da República Federativa do Brasil “a dignidade da pessoa humana” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

O artigo 170 do mesmo Diploma prescreve que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade a existência digna da pessoa humana, conforme o ditame da justiça social, sendo assim, a dignidade da pessoa humana deverá prevalecer sobre os interesses puramente econômicos e financeiros (NUNES. 2010).

A doutrina não é unânime quanto à classificação dos princípios do Direito do Trabalho, o rol destes princípios vai depender da ótica de cada autor.

Conforme Renato Saraiva (2008, p.31), no âmbito trabalhista o princípio da proteção, seria o de maior amplitude. Este se desmembra no princípio *in dubio pro operario*, onde o intérprete ao analisar um preceito que disponha sobre regra trabalhista pode vir a optar pela interpretação mais favorável ao empregado; no princípio da aplicação da norma mais favorável, onde se aplica a norma mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição na escala hierárquica; e no princípio da condição mais benéfica, sendo que este princípio guarda as mesmas propriedades contidas no princípio da norma mais favorável, residindo à distinção no fato de que ele é aplicável no tocante às cláusulas do contrato, não englobando os dispositivos normativos de lei que regulam determinada situação relativa ao contrato de trabalho.

Sobre o princípio da irrenunciabilidade, tem-se como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, este também chamado de princípio da indisponibilidade de direitos é consagrado pelo art. 9º da CLT, que assim dispõe:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Tal princípio torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, conferindo importante mecanismo de proteção ao trabalhador em face da pressão muitas vezes exercida pelo empregador.

Quanto ao princípio da continuidade da relação de emprego, por sua vez, não se diferencia dos demais e é francamente favorável ao trabalhador. Com o passar do tempo incorporam-se ao patrimônio jurídico do trabalhador, vantagens alcançadas pelas negociações coletivas e pelas inovações legislativas e, principalmente, aquelas de caráter pessoal, como por exemplo, promoções e adicionais que, por sua habitualidade, passam a integrar o contrato de trabalho. Por este princípio, há a presunção de que o contrato de trabalho tem validade indeterminada. Neste contexto, a súmula 212 do TST assim dispõe: “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

Na análise do princípio da primazia da realidade tem-se que as questões relativas às relações de trabalho, devem observar a realidade dos fatos em detrimento dos aspectos formais que eventualmente os atestem. Neste princípio são privilegiados, portanto, os fatos e a realidade sobre a forma ou a estrutura empregada (MARTINS 2010. p.71).

O princípio da dignidade da pessoa humana, no entanto torna-se superior a todos os demais princípios, tendo em vista que ele eleva a consideração da pessoa que trabalha aos mesmos níveis das que utilizam seus serviços. Assim, pressupõe-se que controles pessoais no emprego devem ser feitos respeitando-se a dignidade de quem a eles se submeter. As opiniões políticas, sindicais e religiosas devem ser respeitadas, vedando-se ainda a discriminação de qualquer natureza seja em função de sexo, cor, idade ou estado civil.

José Wilson da Silva Rocha (2009) destaca a preponderância do princípio da dignidade humana, inclusive citando o constitucionalista José Afonso da Silva:

Logo, temos a pessoa humana como valor e a dignidade humana como princípio absoluto, que deve prevalecer sob qualquer outro princípio. (...) A

peessoa é, portanto, o valor máximo da democracia, sendo tal princípio uma decorrência do Estado Democrático. Não sem razão, alguns doutrinadores o consideram como um super princípio. Para José Afonso da Silva (1995, p. 106), "a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida."

Aplicado nas relações de trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana marca a distinção que deve ser feita no tratamento entre trabalhadores e os instrumentos de trabalho. Observar este princípio no ambiente de trabalho requer, além do respeito ao outro como ser humano, sua valorização como ser social.

O combate ao abuso de direito deve-se articular a uma teoria dos direitos fundamentais, o assédio moral merece receber tutela jurídica, posto que ele viola o princípio constitucional da dignidade humana.

A dignidade da pessoa humana, na Constituição Brasileira de 1988, foi consagrada como um direito subjetivo do cidadão. Trata-se, portanto, de direito fundamental oponível não só ao Estado, como também do particular, envolvendo assim, o empregador, seus prepostos e também colegas de trabalho, portanto tanto a empresa que permite a prática de assédio moral, quanto o agente assediador devem responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítima deste ato.

2.4 Globalização e as relações de trabalho

A alteração dos valores sociais com o decorrer do tempo é de fácil percepção tendo em vista que essas mudanças ocorrem por influência da economia, da política e da conjuntura social dominantes em determinado período histórico. Para evitar conturbações, o Direito precisa acompanhar tais evoluções, para que seus princípios, seus institutos e suas leis supram as necessidades da sociedade, ou seja, o Direito precisa se adequar aos valores sociais vigentes.

O momento atual acumula uma infinita variedade de mudanças estruturais em todo o mundo, principalmente no âmbito das relações humanas. As relações de trabalho estão em constantes transformações e poder-se-ia afirmar que grande parte dessas transformações nasceu com o fenômeno da globalização que não é novo nem recente.

A globalização, assim como as relações de trabalho, é tão antiga quanto a própria história da humanidade, apesar de seus efeitos terem sido sentidos com maior intensidade nas últimas décadas. A globalização ora praticada implica muito mais que mero intercâmbio de culturas, como ocorria na “globalização” de épocas remotas, o mundo hoje presencia um processo de conquista que rompe as barreiras econômicas e atinge o domínio jurídico de cada Estado conquistado e dominado.

Nas relações de trabalho, as alterações produzidas por esse domínio são ainda mais preocupantes, a situação torna-se ainda mais grave, não apenas pelo aspecto econômico, mas especialmente pelas mudanças observadas na própria organização do trabalho com a conseqüente introdução de determinados fatores, entre eles o ASSÉDIO MORAL, que afetam direta ou indiretamente o ambiente e as condições de trabalho.

Com o implemento de novas tecnologias, foi possível desenvolver (a partir das denominadas 2ª e 3ª Revolução industrial), uma teoria de organização baseada na divisão do trabalho mediante linhas de montagem. Esta estrutura de organização do trabalho foi denominada pela doutrina como *Taylorismo e Fordismo* ou seja, o artesão cede lugar ao operário, que ficará restrito a uma só função, deixando de acompanhar todo o processo produtivo. Isso possibilitou um rápido crescimento das indústrias, principalmente a automobilística, que ficaram mais produtivas e lucrativas.

Um pouco mais tarde também o surge o *Toyotismo*, modelo de organização do trabalho lançado pelos japoneses, baseado, sobretudo no trabalho em equipe. Para essa nova teoria o perfil de trabalhador desejável é aquele que é capaz de trabalhar em equipe, adapta-se rapidamente a novas tecnologias e possui cada vez mais conhecimentos técnicos, ou seja surge a era da competitividade exacerbada.

Dentro do contexto globalizado, além da ameaça do desemprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana, onde não há garantia de que sua dignidade será respeitada e conservada, uma vez que a dinâmica do mercado exige total flexibilização dos direitos trabalhistas, muitas vezes resumidas a uma verdadeira renúncia de direitos.

Neste diapasão, torna-se evidente o nexos causal existente entre a globalização econômica aliada à atual organização econômica de trabalho e as diversas formas de sofrimento no trabalho.

Como se percebe, o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que também nasce no bojo da globalização econômica e das políticas neoliberais surgidas praticamente em conjunto. E as crises financeiras ocorridas constantemente fazem agravar o cenário no qual o terror psicológico surge no trabalho, com degradação cada vez maior das condições físicas e emocionais de trabalho.

3 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um dos problemas sociais que vem a cada dia ganhando repercussão e destaque na sociedade, especialmente ao remetê-lo ao ambiente de trabalho. Ele é consequência de fatores, como a globalização econômica predatória e da atual organização de trabalho (FERREIRA, 2009 p. 38) que mantém seus focos somente na produção, no lucro, na competição e na opressão dos trabalhadores.

O Estado deve garantir que o trabalhador seja devidamente valorizado e a sua dignidade respeitada. É preciso que o Estado e a sociedade conheça o fenômeno do assédio moral, suas características e os sujeitos nele envolvidos para que seja assegurada a eficácia da disciplina legal do assunto.

3.1 Abordagem inicial e conceito

Assédio, no significado mais simples e substantivo, é *cercos*, visando à conquista física, por pressão, de um objetivo determinado.

A formatação física do assédio é muito próxima dos impulsos instintivos, a exemplo do cerco do predador à caça que lhe servirá de alimento e a explosão momentânea da ira. Mas, ao merecer o qualificativo de moral, passa a ser uma atitude da razão, logo, exclusivamente humana.

O assédio moral nas relações de Trabalho constitui reiteradas condutas abusivas e constrangedoras, atacando a integridade psicológica do trabalhador que é exposto a situações humilhantes que ofendem a sua personalidade e dignidade, deteriorando o ambiente de trabalho que passa a ser insuportável até que a vítima desista de continuar no seu trabalho. O assédio se estabelece a partir de formas autoritárias de organização do trabalho. Onde não há transparência, as decisões individuais são priorizadas e as estruturas excessivamente hierarquizadas.

Na doutrina, o assédio moral também é chamado de terrorismo psicológico ou manipulação perversa. As práticas de humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho recebem diversas terminologias que variam de acordo com a cultura dos

países. Assim, pode-se dizer que são denominadas nos países de língua portuguesa como, assédio ou violência moral, tortura psicológica ou terror psicológico; *mobbing* na Itália, Alemanha e Inglaterra; *bullying* na Inglaterra e nos Estados Unidos, que também adota a terminologia moral *harassment*; *harcèlement* moral na França; e psicoterror laboral ou acoso moral nos países de língua espanhola.

Assediar implica causar constrangimento físico ou psicológico ao indivíduo. Adicionado-se a palavra moral temos o seu objeto, ou seja, trata-se de um infortúnio direcionado ao íntimo da vítima, com o intuito de atingir a sua autoestima. Tem natureza psicológica com vistas a excluir a vítima do emprego, deteriorando o ambiente de trabalho e tornando-o degradante.

Sobre o conceito de assédio moral no ambiente do trabalho, a psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen (2009 p. 17), assim dispõe:

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Neste contexto, verifica-se o assédio moral como sendo atos de crueldade que caracterizam atitudes antiéticas nas relações de trabalho. Estes atos expõem trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício das suas funções, desestabilizando emocionalmente a vítima e pondo em risco o seu emprego, a sua saúde e até a sua própria vida. A violência moral atinge a dignidade da pessoa humana.

O tema assédio moral é novo quanto aos estudos científicos que vem sendo realizados a seu respeito, no entanto, desde que existe sociedade, há de certo modo, formas de assédio moral.

A violência moral é tão antiga quanto o próprio trabalho, na sua condição de processo humano e relacional, sujeito às contingências boas e negativas que permeiam as relações humanas. O assédio moral não é algo inerente ao trabalho, mas decorre da forma como este se organiza.

O estudo do assédio moral como forma de violência e sofrimento no trabalho intensificou-se somente nas últimas décadas. Esta intensificação dos estudos sobre

o tema deu-se com a divulgação de pesquisas realizadas na área de Psicologia, desenvolvidas na Europa, em especial na França e nos países escandinavos, com ênfase voltada para o mundo do trabalho.(FERREIRA 2009, p. 37).

As pesquisas iniciaram-se no Ramo da Biologia e não na esfera das relações humanas. Primeiro o etólogo Konrad Lorenz (FERREIRA 2009, p. 37), observou o comportamento de grupos de animais de pequeno porte quando diante de um animal maior, o comportamento agressivo do grupo ao tentar expulsar o invasor chamou a atenção do pesquisador, que nomeou esta atitude do grupo como *mobbing*. Outras pesquisas foram surgindo agora nas relações humanas. Nas escolas, foram observados também comportamentos de hostilidade de crianças reunidas em grupos com outras crianças que invadissem seus espaços.

O psicólogo alemão Heinz Leyman, (FERREIRA 2009, p. 39) na década de oitenta, verificou que assim como observado nas escolas, também existia certo nível de violência nas relações de trabalho, ele observa que a violência física raramente é usada, mas que a atitude é marcada por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima.

A partir de tais pesquisas no ramo da Psicologia, o assédio moral começou a chamar a atenção de estudiosos de outros ramos da Ciência, dentre eles o Direito. Apesar de as pesquisas terem tido como ponto de partida as relações humanas sob o prisma psicológico, eram necessárias as contribuições da Sociologia e, principalmente, do Direito, como forma de conhecer os principais focos originadores do problema, bem como os meios de coibi-los e solucioná-los.

No Brasil o tema passou a ter maior divulgação com a apresentação da dissertação de mestrado da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e organizadora do *site* www.assediomoral.org.br. A dissertação denominada Uma Jornada de Humilhação, foi defendida em maio de 2000 e teve como material básico as pesquisas desenvolvidas por Marie France Hirigoyen e graças a integração das duas pesquisadoras ocorreu em 30 de abril de 2002 o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, sediado na cidade de São Paulo.(FERREIRA 2009, p. 41)

Com esta iniciativa, cada vez mais a área jurídica tem manifestado maior interesse sobre o tema. Neste contexto, a doutrina e a jurisprudência esforçam-se mais em delimitar conceitos e estabelecer parâmetros para uma definição mais concisa do que seja ou não assédio moral.

3.2 Formas típicas e características do assédio moral

É comum a crença de que o assédio moral só ocorre na linha vertical descendente, ou seja, parta sempre de um superior hierárquico sobre seu subordinado. Embora os casos de assédio de superior hierárquico sobre os seus chefiados sejam os mais comuns, não é a posição hierárquica do assediador, mas a sua conduta que configuram episódios de assédio moral.

Com menor frequência, pode ocorrer o assédio moral na linha ascendente, ou seja, quando praticada por um subordinado contra seu superior.

Em ambiente de acentuada competitividade, pode-se verificar a ocorrência do assédio moral na linha horizontal, sendo este praticado entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

Falsas acusações de assédio moral podem constituir-se, por vez em instrumentos de assédio moral. Esses equívocos influem negativamente no processo de formação da consciência ética no Trabalho.

Nas situações de violência moral a clareza de modos e finalidade não existe, nestes casos não contem mais as capacidades individuais, a profissionalidade, os resultados, a devoção a empresa. Estes são os aspectos que a estratégia do assediador tem em mira, destruir, recorrendo não a um conflito, mas a associar-se a comportamentos e expressões de hostilidade.

Na maior parte dos casos de assédio moral, se trata de uma mudança do “clima” de trabalho. O clima, isto é, o espaço emocional vivido em um contexto de trabalho não é determinado do que se faz, mas, sobretudo de sensações, sentimentos, percepções que não se manifestam necessariamente com palavras. Um dia o indivíduo percebe por parte do superior ou dos colegas uma maior distância, uma menor cordialidade, um não ver ou controlar demais, uma ausência ou frequência mais rara daqueles gestos que fazem o cotidiano dos relacionamentos no ambiente de trabalho, como compartilhar dos momentos de repouso, a caminhada muitas vezes pungente mas amistosa, a música, a confiança espontânea. Só a frequência desta mudança imprevista se traduz em ações que

podem ser muito diversas conforme os indivíduos, os relacionamentos, as responsabilidades e as finalidades.

A análise das condutas que podem caracterizar o assédio moral demonstra que se trata de um fenômeno de degeneração do poder nas interações sociais, em que o agressor tenta sobrepor-se à vítima.

Nem toda conduta negativa, nas relações interpessoais no trabalho, caracteriza um episódio de assédio moral. É necessário distinguir o assédio moral do estresse ou da pressão no trabalho, ou mesmo do conflito velado e do de desentendimento.

O assédio deve ser distinguido do estresse profissional, entende-se por estresse as sobrecargas e más condições de trabalho, o assédio moral é muito mais que isso, mesmo que inicie-se por uma fase de estresse. Conforme Hirigoyen, (2009 p.20), “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”.

Não podem ser levadas a conta do assédio moral, o controle e organização do trabalho exercidos com civilidade; apresentação, acompanhamento e cobrança do cumprimento de metas; necessidade do respeito aos regulamentos internos da empresa ou da organização, da exigência da consideração aos valores culturais das comunidades, das orientações que são repassadas a funcionários ou empregados nas questões sobre desempenho profissional, das indicações de necessidade de ação no sentido do auto desenvolvimento ou aprimoramento profissional.

Em uma abordagem a respeito do que não é assédio moral, Marie France Hirigoyen, alerta para a necessidade de adotar uma certa cautela ao distinguir o assédio moral do estresse ou da pressão no trabalho, ou mesmo do conflito entre opiniões e do desentendimento. Neste contexto a psiquiatra (HIRIGOYEN, 2009, p. 36) destaca:

Estamos convictos de que podem contestar que a diferença entre a pressão legítima de um superior hierárquico para fazer seus empregados trabalharem e um comportamento abusivo não aparece sempre de maneira evidente. A resposta que se pode dar é que os executivos devem aprender a transmitir suas mensagens de um modo respeitoso e levando em conta a personalidade do empregado.

Ao passar a linguagem corrente, o termo assédio moral vem sendo utilizado, às vezes, de forma equivocada e muitas vezes abusiva. Dessa forma, é importante não confundi-lo com eventuais conflitos profissionais, excesso de trabalho, estresse, exigências no cumprimento de metas. Evidentemente, desde que tais condições não estejam associadas a atitudes características de assédio moral. Nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato, por isso devemos ser cautelosos ao identificar o que pode ou não ser levado à conta do assédio moral.

3.3 A Conduta do agressor e o perfil da vítima

O assédio moral, como já dito, é uma forma de terror psicológico, humilhando a vítima que é inferiorizada e tem sua autoconfiança e auto estima abaladas. As ações do agressor são previamente articuladas para esse objetivo.

Hirigoyen (2009, p. 107 e p.131) divide as atitudes do Agressor em duas etapas: a sedução perversa e a violência perversa

A primeira fase ocorre no início do relacionamento, o agressor envolve a vítima com um processo de desestabilização e perda gradativa da autoconfiança. Na segunda fase, já estando a vítima desestabilizada, o agressor começa a realizar estratégias de agressão e violência para eliminar a vítima de vez.

Já Alice Monteiro de Barros (2007. p. 909) traz o perfil do assediador como sendo:

O perfil do Assediador Moral, em princípio, é o de uma pessoa "perversa". A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa auto estima humilhando os outros.

Segundo o psiquiatra González de Rivera, entre os fatores que interferem na personalidade do assediador está a mediocridade, a inveja e outros sentimentos mesquinhos que o leva a destruir os outros.

O assédio, considerado substantiva ou qualificadamente, se caracteriza pela subjetividade bipolar, em face da impossibilidade lógica de alguém o impor sem que alguém o sofra.

No pólo ativo podem estar diferentes sujeitos da relação, como sejam o empregador, seu (s) preposto (s) ou o colega do assediado (tratando-se de relação de emprego). Importante, a nosso entender, é que serão sempre pessoas físicas, pois só por força do artifício legal da personalização da empresa (CLT, art. 2.º), a pessoa jurídica será aceita como sujeito ativo.

Independente do tipo de assédio moral, seja ele praticado por um superior hierárquico para com um subordinado, seja entre colegas de trabalho, seja de um subordinado para com um superior hierárquico, de forma individual ou coletiva, a motivação para o assédio moral esta sempre, vinculada ao abuso. O agressor pretende isolar a vítima e quando se trata de superior hierárquico pode deixar de atribuir-lhe trabalho.

O medo que o agressor coloca no assediado, na verdade, advém do medo que aquele sente da potencialidade da vítima, uma vez que o agressor vê nela um risco para si por parecer apresentar qualidade que o agressor não tem, podendo esta ser diretamente relacionada ao trabalho ou não.

Pode-se dizer, que a perversidade do agressor não advém de um problema psiquiátrico, mas de uma personalidade má, insegura, uma racionalidade fria e destrutiva, numa completa desconsideração do outro como ser humano, mas o vê como uma coisa que precisa ser eliminada do ambiente o qual encontra-se o agressor.

Importante ainda, abordar uma diferença entre homens e mulheres, via de regra, trazida por Alice Monteiro de Barros (2007. p. 909-910):

Afirmam alguns autores que há diferenças entre o assediador e a assediadora. O homem assediador adota comportamentos mais passivos, isolando a vítima. Já a assediadora se utiliza de murmúrios e insinuações, embora esses comportamentos sejam também utilizados pelos homens.

Não se pode confundir assédio moral caracterizando-o para aquele funcionário que em nada se enquadra no perfil doutrinário para as vítimas, mas, em verdade, se mostra como uma pessoa desidiosa que não desempenha seu trabalho. Inexiste, assim para com ele a pressão aqui explanada, posto que, inclusive, recai

numa das possibilidades de demissão por justa causa, prevista no Artigo 482 da CLT.

Outrossim, quando a relação é de emprego, o assédio moral se enquadra em várias alíneas do Artigo 483 da CLT que permitem a rescisão indireta que tem o mesmo efeito da rescisão sem justa causa, tais como, rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento das obrigações contratuais, exigência de serviços superiores às forças do empregado, ofensa à honra.

Partindo para o perfil das vítimas de assédio moral, consoante todos os conceitos ora trazido, tem-se que caracteriza-se como sendo pessoas inteligentes e com potencial para o trabalho o qual estão desempenhando, apresentando qualidades profissionais, destacando-se no ambiente de trabalho por sua produtividade e senso de responsabilidade.

As táticas do agressor fazem com que outras pessoas que dividem o espaço de trabalho, sejam superiores hierárquicos ou apenas colegas de trabalho, embora testemunhas da agressão, desconfiem do assediado, dando razão ao assediador.

Pode-se dizer também, que um dos fatores que contribuem para a crescente problemática é o novo cenário econômico e social com a globalização e mundialização dos mercados e do capital. Há uma reestruturação empresarial e uma instabilidade das empresas, decorrente das crescentes alterações das condições de mercado. Desta feita, a vítima tende a permanecer sendo assediada com medo do crescente desemprego.

3.4 Consequências do assédio moral

Os resultados do assédio moral podem ser chamados, sem exageros, de devastadores: desestruturação da personalidade, quebra da autoestima, sentimento de inferioridade intelectual e social, stress psíquico. Graças a um método de acuação psicológica progressiva, ele pode induzir o extremo da auto eliminação da vida. A ação imperceptível da insistência ou repetição de atos aparentemente inofensivos e supostamente destituídos de malícia, segundo muitos autores, sufoca o assediado num clima de terror psicológico

O assédio moral tem consequências graves e, às vezes, não perceptíveis imediatamente. Tanto o assediado quanto a empresa são vítimas desse fenômeno e sofrem prejuízos. Os prejuízos não permanecem apenas no nível das relações interpessoais no ambiente de trabalho, mas atingem também a capacidade da empresa de fazer face às exigências de competitividade, que garantem a existência de qualquer organização. Todos são atingidos pelos efeitos maléficos do assédio moral.

São consequências para o assediado, o estresse e a ansiedade; a depressão; os distúrbios psicossomáticos. Conforme Marie France Hirigoyen (2009 p. 164):

Todas as vítimas, com raríssimas exceções, experimentam uma desestabilização permanente. Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras da personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo.

As consequências geradas pelo assédio moral não atingem somente as vítimas. Os danos a empresa também são consideráveis sobretudo nos aspectos econômicos e jurídicos. Neste contexto, Hadassa Dolores Bonilha Ferreira (2010 p. 70), alerta:

Em verdade a empresa também sente de forma sensível os efeitos econômicos maléficos do assédio moral em três aspectos distintos: na produtividade, na formação de passivo trabalhista, nas autuações em virtude de procedimentos fiscalizatórios por órgão estatais.

O assédio moral, na maioria das vezes conduz ao desemprego, gerando efeitos maléficos primeiro ao empregado, projetando ainda seus efeitos para a sociedade e para a própria empresa. A vítima do assédio moral pode se tornar um encargo para o Estado, pois gozará de benefícios previdenciários; e, ainda, engendra prejuízos à própria organização, posto que o empregado assediado tem queda na produtividade, dificuldade de integração e interação com o grupo de

trabalhadores, ausências no trabalho, ou seja tudo capaz de resultar em *deficit* para o empregador.

3.5 Figuras afins

São figuras afins ao assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. A relação entre elas termina exatamente na afinidade, não chegando à identidade, em face da perceptível distinção de fins. Estas condutas aproximam-se tanto que chegam a se misturar e até suceder no âmbito da opressão transgressora de valores humanos fundamentais, jurídica e constitucionalmente representados pelas garantias fundamentais do cidadão (do trabalhador). É útil, portanto, compará-las.

Assédio moral e assédio sexual se distinguem claramente no aspecto finalístico. Em ambos, o meio de pressão psicológica se iguala. Mas o assédio sexual tem um fim único – obter do assediado favor de ordem libidinoso. Além disso, o assediador, em lugar de humilhação e ameaças que repelem o assediado, procura, na maioria das vezes, aliciar o assediado com regalias e promessas de recompensa.

Pamplona Filho (2006) sobre a diferenciação entre uma conduta e outra, destaca que, “todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano”.

Em nosso ordenamento jurídico, a Lei n. 10.244 de 15 de maio de 1991, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal, tipificou o assédio sexual e estabeleceu a punição cabível ao ato, o texto do citado artigo assim dispõe:

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

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

Da conceituação legal verifica-se que o constrangimento imposto à vítima, o abuso do poder diretivo e a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual são elementos essenciais à configuração do ato ilícito.

Consideramos correto pensar que o assédio sexual é o mesmo assédio moral, sob os ângulos de malignidade de propósito e de processo, porém é especificado e limitado pelo resultado a obter. Por isso, todos os comentários sobre a subjetividade, modos de exercício, caracterização objetiva, ilicitude, dano e sua indenização, ou reparação, cabem igualmente nas duas figuras.

Convém, todavia, destacar um detalhe: o assédio sexual é facilmente conversível em assédio moral, sempre que, sentindo o insucesso do primeiro intento, o assediador passa ao segundo, de terror psicológico destinado à desestabilização emocional do assediado, impelindo-o a romper a relação de trabalho ou de emprego.

A discriminação é o tratamento dispensado ao trabalhador para marcá-lo negativamente perante os circunstantes no ambiente de trabalho, sob pretextos materiais e morais contrários aos valores humanos fundamentais e, por isso, juridicamente transgressores de direitos fundamentais.

O alvo da discriminação são pessoas tidas por inferiores pelo discriminador, por diferentes aspectos (físico, moral, social etc.). Trata-se de simples afinidade com o assédio moral; mas, ela é tão estreita, quer se destine a impedir a celebração da relação de trabalho (com mulheres gestantes, por exemplo) ou a forçar sua extinção (com infectados pelo vírus HTIV, por exemplo), pelas medidas de pressão psicológica humilhante e de rejeição na comunidade de trabalho, que é capaz de ser absorvida pelo seu conceito e resultado, alcançando situações extremas de superposição das figuras. Então, a discriminação passa a ser um processo de execução do assédio moral (com homossexuais, por exemplo).

4 O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: TRATAMENTO LEGAL E JURISPRUDENCIAL

No Brasil a legislação que tipifique Assédio Moral, ainda está em construção. Não existe no nosso ordenamento jurídico, previsão legal específica para a penalização do assédio moral, necessitando assim a visualização de conceitos doutrinários para a delimitação das condutas e elementos que o caracteriza.

A falta de uma legislação específica para o instituto do assédio moral não significa desproteção do empregado assediado. A nossa Carta Magna de 1998, em seu 1º Artigo fixa os fundamentos da República, entre eles: Cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF/88 Art. 1º, incisos II, III e IV)

Em seu artigo 3º, a CF/88 elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF/88 art 3º, incisos I e IV).

Poder-se-ia ainda questionar a ausência de previsão legal para a punição de quem praticou o assédio moral; entretanto, a Constituição Federal assegura também no seu artigo 5º, incisos V e X, o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do trabalhador, inclusive com a indenização por danos morais.

Está inserida ainda, na responsabilidade civil por fato próprio, prevista nos artigos 186 e 187, do Código Civil, a prática do assédio, que ocorre pela ação voluntária do empregador. Também, temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem, consoante prevê o artigo 932, inciso III, do mesmo diploma legal. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele

4.1 A Constituição Federal e o assédio moral

A Constituição Federal de 1988, determina em seu art. 1º, os fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado democrático de Direito. O legislador constituinte manifestou uma preocupação especial no que diz respeito a manutenção da dignidade humana, sendo que mais adiante na mesma Lei Maior a art. 170 estabelece esta preocupação também no âmbito da dignidade do trabalhador e da valorização do trabalho humano dentro das relações de trabalho.

A abrangência alarmante da problemática é visível e real fazendo-se necessária uma positivação de vigência uniforme e para todo o território nacional, protegendo os direitos dos cidadãos e punindo devidamente os agressores, em respeito às normas e princípios trazidos pela Lei Maior e por todo o ordenamento jurídico pertinente, em especial, a Consolidação das Leis do Trabalho.

Dentre os fundamentos e dispositivos constitucionais relativos ao tema, que devem ser utilizados como base para a tutela jurídica do assédio moral e que são de extrema relevância à matéria em questão, merecem destaque: o Artigo 1º, II, II, IV, Artigo 5º, III, V, X, Artigo 6º *caput*, Artigo 7º, I, XXVIII, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, Artigo 9º *caput* e o Artigo 170, III.

As normas contidas nestes artigos estabelecem diversos direitos gerais aos trabalhadores na busca e no exercício de seu trabalho, já trazendo diversas proibições ao empregador, principalmente, no que se refere à discriminações que muitas vezes podem ensejar o assédio moral ou uma prática oriunda deste, além dos deveres que o empregador deve cumprir no exercício de sua atividade empregatícia.

Este é o norte que deve tomar o Poder Legislativo e o Judiciário no País, uma vez que é dever do Estado assegurar as garantias esculpidas na Lei Maior para o pleno desenvolvimento social, econômico e cultural do País em um Estado Democrático de Direito.

Desse modo, em consonância com a Carta Magna, tem-se que o trabalho é um direito social do cidadão e que as relações nesse devem primar pelo respeito à dignidade da pessoa humana, a não violação a sua vida privada, honra e imagem. Ninguém deve ser exposto a tratamento degradante de sua integridade física ou

mental, entre outras garantias que visam proteger os trabalhadores de perseguições arbitrárias e abusos de poder.

Dentre os dispositivos legais trazidos acima, merecem destaque as garantias fundamentais do Artigo 5º e o inciso XXXVIII do Artigo 7º, haja vista que é inegável que os problemas na saúde do trabalhador ocasionados pelo assédio moral no ambiente de trabalho, a degradação de sua integridade psicológica e física, constitui-se uma forma de acidente de trabalho. Destaca-se, que tal enquadramento por equiparação a um acidente de trabalho deve receber um tratamento majorado pelo Judiciário, ainda em razão do dolo ou culpa do empregador, uma vez que este toma conhecimento e permite o psicoterrorismo no ambiente de trabalho por iludir-se de que assim terá uma maior produtividade.

4.2 O assédio moral e seu tratamento na legislação infraconstitucional

No que concerne à legislação infraconstitucional que deve ser observada na sanção pelo assédio moral no ambiente de trabalho, destaca-se, primeiramente, alguns dispositivos trazidos pelo Artigo 483 da CLT, que trata das hipóteses em que o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho e pleitear uma indenização, podendo, conforme caso específico estar enquadrado em uma de suas alíneas *a*; *b*; *c*; *d*; *e* e *g* ou mais de uma:

Art. 483. O empregado poderá rescindir o contrato e pleitear a justa indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- b) for tratado por empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações decorrentes do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama;
- g) empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a alterar sensivelmente a importância dos salários.

É imprescindível destacar, que o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e que o exercício deste, nos limites legais, não configura assédio moral. Este poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como à atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. Para o disposto acima assim disciplina o art. 482, *alíneas b; h e j*, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 482. Constituem justa causa, para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- h) ato de indisciplina ou insubordinação;
- j) ato lesivo da honra e da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensa física, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Embora o empregador tenha o poder de mando sobre o empregado, aquele não pode se prevalecer desta autoridade para tratar este com excessivo rigor, falta de educação ou com discriminação.

No Brasil, existem diversas leis tipificando o assédio moral em âmbito municipal e estadual nos diversos estados e municípios da federação, todavia, apenas voltadas para a proteção dos servidores públicos dentro da Administração Pública. A carta Magna estabelece em seu Artigo 22, I, que:

Art. 22 Compete privativamente à União legislar sobre:

- I – direito civil, comercial, penal processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.

Por esta razão, à luz da Lei Maior do Estado não caberia, de todo modo, aos municípios e aos estados legislarem fora dos limites da sua Administração Pública sobre assédio moral, haja vista que legislar regras gerais de vigência nacional e aplicáveis às relações de trabalho nos setores público e privados é competência federal. Sendo assim, as leis elaboradas pelos diversos estados e municípios não são normas trabalhistas, mas sim, normas administrativas para a Administração

No que diz respeito à questão da responsabilidade e das sanções, no caso das relações regidas pela CLT, a responsabilidade recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), baseando-se no fato de que cabe a este reprimir condutas indesejáveis. Frisa-se que a responsabilidade do empregador é subjetiva, de modo que se inverte o ônus prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente.

Os celetistas além das indenizações pelos danos emergentes e lucros cessantes, podem requerer também, a rescisão indireta do contrato de trabalho, requerendo que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessas situações.

Tratando-se ainda da legislação infraconstitucional pátria, destaca-se, no que concerne à responsabilidade e a reparação indenizatória, os dispositivos pertinentes do Diploma Civil, o qual a legislação trabalhista autoriza a sua utilização subsidiária, qual sejam, Art. 186, Art. 187. Art. 927, Art. 932, III, Art. 949, Art. 950 e o Art. 953: Art. 186 Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187 Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 927 Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

(...)

Art. 932 São Também responsáveis pela reparação Civil:

(...)

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

(...)

Art. 949 No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescência, além de outro prejuízo que o ofendido prove houver sofrido.

Art. 950 Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescência, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

(...)

Art. 953 A indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.

Parágrafo único. Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso.

Todos os dispositivos legais do Código Civil, acima citados, enquadram-se, plenamente, para a responsabilização e reparação do assédio moral nas relações de trabalho, haja vista que este é uma ação voluntária que causa dano emocional e físico a outrem, atingindo a saúde desses, podendo ser oriundo, inicialmente, de um poder diretivo disciplinar que excede manifestamente e propositalmente esses limites.

Outrossim, o empregador é responsável pelas atitudes de seus funcionários, independente de dolo ou culpa, pelo exercício da função delegada a esses ou em razão desta. Salieta-se, que é cabível ao empregador ação de regresso contra o assediador, mas não o exime de reparar danos ao assediado, principalmente, se tinha conhecimento da ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho e permitia tais práticas do agressor por achar que assim alcançaria mais produtividade.

Ressalta-se, que como as consequências do psicoterror no trabalho são degradantes à saúde mental da vítima, podendo causar traumas irreversíveis e ao extremo das tentativas de suicídio, o assediado pode ficar incapacitado para voltar ao mercado de trabalho. Neste caso, a indenização não só abarcar as despesas com tratamento médico, mas o dano aos direitos personalíssimos, tais como a dignidade, a honra e a imagem, devendo incluir uma pensão no montante ao que recebia no trabalho para o qual se inabilitou, garantindo sua subsistência e de sua família.

É impossível fugir ao raciocínio de que, uma vez caracterizada a prática de assédio moral, haverá responsabilidade pelo dano decorrente, ficando por examinarem-se os detalhes da natureza e a qualidade do próprio dano.

A natureza pode ser trabalhista ou civil, conforme a relação atividade seja de emprego (trabalhador subordinado) ou de trabalho (trabalhador autônomo), lembrete que fazemos com vistas à extensão da competência da Justiça do Trabalho a todos os tipos de relação de atividade.

A qualidade é necessariamente moral, subentendido que as manobras do assédio intentam vulnerar o patrimônio imaterial do assediado. Conseqüentemente,

a responsabilidade também pode ser trabalhista ou civil, uma vez que acompanha a natureza da relação e, logicamente, do ato ilícito que a determina.

Como o assédio moral vem ganhando repercussão, na sociedade em geral e o assunto também ganha maior reforço pelo Poder Judiciário que reconhece sua pertinência, o Poder Legislativo já toma medidas para positivar normas que tratem especialmente do tema.

Tramita na Câmara dos Deputados, por exemplo, o Projeto de Lei nº 7202/2010, de autoria dos deputados Ricardo Berzoini (PT-SP), Pepe Vargas (PT-RS), Jô Moraes (PCdoB-MG), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP) e Roberto Silva (PV-SP), que se aprovado vai equiparar o assédio a acidente de trabalho, independente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, desde que ocorrida a violência moral intencional no ambiente de trabalho. A redação do Projeto de Lei pretende alterar a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral da Previdência Social. O objetivo maior com tal mudança é garantir ao trabalhador assediado o direito de receber benefício da Previdência, referente ao que faria jus se fosse vitimado por algum outro acidente no trabalho.

Também tramita, na Casa, de autoria do deputado Mauro Passos do PT-SC, o Projeto de Lei n 2369/03 (ANEXO I), que pretende proteger o empregado do assédio moral nas relações trabalhistas. O projeto não tipifica o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar direito a indenização. O valor desta, conforme o Projeto será de dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência. Além disso, o empregador deverá custear os gastos com o tratamento médico do funcionário, se necessário, e adotar medidas educativas para prevenir o assédio moral no trabalho.

4.3 O assédio moral no serviço público

A Lei nº 8112/90, (Lei que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais), embora não aborde claramente a questão do assédio moral, pode indicar alguns caminhos, pois a conduta do assediador poderá ser enquadrada no Regime Jurídico

Único porque afronta o dever de moralidade da Administração podendo constituir-se em incontinência de conduta.

Em relação aos deveres impostos aos servidores a prática do assédio moral viola o dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa, assim dispõe o art. 116, IX e XI:

Art 116. São deveres do servidor:
IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
XI – tratar com urbanidade as pessoas;

Além disso, o mesmo diploma legal prevê no art. 117, inciso V, que:

Art. 117. Ao servidor é proibido:
V – promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

No serviço público também é muito comum que o servidor desempenhe funções distintas ao cargo do qual ele ocupa, o que é consubstanciado no famoso desvio de função, isso só é permitido em situações isoladas como, emergenciais ou transitórias. Ocorre que, mesmo sendo esta conduta vedada pelo art. 117, incisos XVII e XVIII da Lei 8112/90, os servidores são constantemente submetidos à realização de tarefas que não fazem parte de suas reais atribuições. Dependendo do modo como estas práticas são impostas, se de forma compulsória, sem que o servidor possa recusar-se por medo de represálias, isto também pode ensejar a prática do assédio moral.

Sendo o assediador servidor público, o Estado (União, Estado ou município) pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos pela vítima (resposta objetiva). Por sua vez, comprovado o fato e o dano, o Estado deverá indenizar a vítima, podendo processar o assediador, usando a reparação dos prejuízos que pode sofrer

No âmbito das relações administrativas, ou seja, no serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com leis próprias, pois a

prática do assédio moral contraria vários dos deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhe são impostas. Sobre o ambiente onde o assédio moral existe, numa ótica relacionada ao serviço público assim relata Bortolato (2009):

O setor público é um dos ambientes em que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros plantões de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com frequência por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Outro aspecto de grande relevância é o fato de que, no setor público, muitas vezes, os chefes são indicados em decorrência de suas relações de parentesco, amizade ou relações políticas e não por qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função.

No que concerne a questão das penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores públicos pela prática do assédio moral, o art. 127, da Lei, 8112/90, estabelece: advertência, suspensão demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada. A lei ainda dispõe no Art. 128 caputs, que na aplicação das penalidades deverão ser consideradas a natureza, e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provirem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Ressalte-se que, é assegurado ao servidor acusado de assedio moral, o direito da ampla defesa e do contraditório, também de uma apuração criteriosa dos fatos através de sindicância e por Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Importante destacar ainda que no âmbito civil e administrativo o ônus *probante*, caberá a que faz a acusação, portanto não existe a inversão do ônus da prova, ele não se sustenta, Batalha (2009).

4.4 O enfrentamento do assédio moral pelos tribunais

O assédio moral no trabalho é sem dúvida uma conduta que deve ser punida. As práticas de assédio moral já têm ensejado condenações à reparação de danos

morais pelos Tribunais pátrios, mesmo sem dispor-se ainda de uma legislação que trate especificamente do tema. Os Tribunais já possuem julgados sobre as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, a jurisprudência vem desenvolvendo a ideia de assédio moral sem previsão legal explícita e demonstrando preparo e sensibilidade na proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, no combate a atitudes perversas que podem trazer danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador.

Nos Tribunais Brasileiros, o tema assédio moral ainda é bastante controvertido. Conforme Alvarenga (2006), o Poder Judiciário vem estabelecendo alguns critérios para que as ocorrências denunciadas se configurem como assédio moral. O primeiro é que a violência causada pelo ato seja traduzida em uma agressão realmente insuportável e que resulte em forte sofrimento e danos morais ou mesmo materiais ao assediado.

Outro requisito a ser considerado é que a conduta do agressor ao humilhar ou maltratar a vítima, não seja um episódio isolado, mas que haja uma conduta habitual e repetida com frequência e perdure por certo período de tempo. Importante frisar que não há um período mínimo fixado.

A conduta ofensiva dirigida sempre a uma mesma pessoa é outro requisito exigido, ou seja, a vítima do assédio moral tem de estar exposta a ofensas repetidas e prolongadas de maneira pessoal. Sobre essa conduta assim ressalta Alvarenga (2006):

Portanto aquele colega “grosso” que trata brutalmente todos os demais servidores do seu setor, não configura assédio. Tampouco o caso do chefe que exige de todos os seus subordinados uma produção acima da normal (gestão por estresse) não pode, por si só ensejar configurar assédio moral.

O último requisito e que os Tribunais têm entendido majoritariamente é que o agressor tenha o claro objetivo de prejudicar o assediado ou que, pelo menos, este seja tratado negligente ou imprudentemente, com a finalidade de obrigá-lo a pedir demissão.

Além de provar que a agressão sofrida preenche todos esses requisitos, o assediado terá que demonstrar no processo judicial, que estão presentes o nexos causal entre a ação do agressor e a omissão do órgão, os danos que lhe foram causados e a culpa ou dolo do assediador. Nisso paira o maior problema enfrentado

em juízo pelos demandantes: a questão de provar o ato de assédio moral sofrido. A prova testemunhal pode ser a peça chave para o convencimento do juiz e a resolução do mérito.

A questão relativa à prescrição é um ponto ainda bem controvertido nas decisões judiciais. O prazo para se reclamar judicialmente a reparação pelo assédio moral varia de 5 (cinco) até 20 (vinte) anos, contados da data da ocorrência do episódio de assédio.

O assédio moral reflete no meio laboral a violência existente na sociedade humana como um todo, o combate a essa manifestação de agressão psicológica envolve mudanças organizacionais profundas no mundo corporativo. (FERREIRA, 2010, p.135).

As consequências adversas do assédio moral atingem as empresas de modo muito severo, ainda que a longo prazo. A empresa é objetivamente responsável perante o Judiciário pelos prejuízos causados ao trabalhador que é vítima do processo de terror psicológico no ambiente laboral. É obrigação da empresa efetuar uma fiscalização constante no ambiente de trabalho para garantir a segurança necessária eliminando todos os riscos, incluindo os psicossociais.

A empresa, ao adotar estratégias que visam aumentar a produção e diminuir os custos, não pode se esquecer de que estas estratégias não devem degradar as condições do trabalho.

Dentre os diversos casos julgados pelos Tribunais Brasileiros destaca-se uma Ação Civil Pública impetrada na 1ª Vara do Trabalho em Natal (RN) em 2006, contra a AMBEV, em razão de prática de medidas motivacionais abusivas, caracterizadoras do assédio moral (STANDLER, 2008, p. 86). Segundo o Ministério Público do Trabalho, os trabalhadores que não atingissem as metas eram punidos e obrigados a passar por situações vexatórias, como o impedimento de sentarem durante as reuniões, a obrigação de dançar na frente dos outros e de usarem camisetas com dizeres ofensivos. A sentença julgou procedente em parte a referida Ação, condenando a requerida ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 1.000,000, 00 (hum milhão de reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não possua dispositivo legal que trate especificamente do assunto, a 1ª Vara do Trabalho de Natal RN, sabiamente valeu-se de todos os dispositivos constitucionais, trabalhistas e civis para elaborar a

sentença. Elencou nos autos que em razão da própria natureza da relação empregatícia, o assédio moral não é desconhecido naquele Tribunal, ressaltando a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil. Para melhor embasamento da sua decisão trata ainda de ressaltar outro julgado do Tribunal do Trabalho 6ª Região, trazendo posicionamento doutrinário sobre o tema.

O ordenamento jurídico brasileiro regulamenta a relação de subordinação do empregado ao empregador, não necessariamente no sentido econômico, pois o empregado pode, muitas vezes, possuir situação financeira superior a do seu empregador (como acontece com alguns atletas profissionais de futebol). Também não se trata de subordinação técnica, considerando que o empregado, por vezes, detém a técnica de trabalho que seu empregador não possui. A subordinação apontada é a jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, onde através do contrato de emprego celebrado entre as partes, passa a existir esta subordinação jurídica do contratado. Deve então o contratado, a partir deste vínculo empregatício acatar ordens e determinações emanadas dos seus superiores hierárquicos. (SARAIVA, 2008, P. 43).

Deve-se ser reconhecida essa subordinação e é compreensível que a empresa vise o lucro, contudo, um meio ambiente de trabalho saudável é um direito assegurado pela Constituição Federal e está previsto também na Convenção Internacional do Trabalho da ONU, subscrita pelo Brasil. Isso posto, ao preposto da empresa não auferir o direito de exigir esforços dos seus empregados para cumprimento de metas e aumento de produção a custa de atitudes humilhantes e constrangedoras. O empresário extrapola o seu poder de mando no momento em que exige uma competição em busca de resultados, deixando de respeitar os limites individuais de cada um daqueles que coloca sob o seu comando.

A tomada de consciência contra as formas de violência no trabalho, em especial a violência psicológica, deve ser conjunta. O Judiciário tem dado sua contribuição reconhecendo, o fenômeno do assédio moral, diferenciando-o de condutas que se inserem no poder diretivo do empregador, e aplicando sanção nos abusos cometidos. O aumento de demandas trabalhistas reivindicando indenizações pela prática de assédio moral demonstra que o trabalhador também está mais ciente de seus direitos, e está lutando para preservar sua saúde e sua dignidade, muito embora a prova do terror psicológico seja difícil. O papel dos sindicatos também é de fundamental importância, como órgão representativo das categorias trabalhistas,

deve está atento as condições de trabalho dos seus associados e suas relações de trabalho. E quanto ao empregador cabe acima de tudo prevenir atos e atitudes que ensejem a prática de assédio moral, cabe enxergar o trabalhador como um parceiro, que contribui para o crescimento financeiro e social da empresa. O assédio moral é um ato que atinge diretamente a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana e assim sendo fere os Fundamentos do Estado Brasileiro.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho abordou a temática do assédio moral no ambiente de trabalho com ênfase à dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana e da importância do trabalho como Fundamento do Estado.

Fez-se necessário iniciar com uma breve abordagem sobre o trabalho humano, sua desvalorização e as lutas pela valorização no decorrer da História da humanidade e também na História do Brasil, especialmente relativa às suas Constituições. Este relato histórico foi necessário tendo em vista que infelizmente e historicamente, é no ambiente de trabalho que surge com maior frequência, o assédio moral como forma de manipulação psicológica.

Atrelado ao histórico evolutivo das relações de trabalho, ressaltou-se a importância da dignidade do trabalhador, positivada pela Constituição de 1988, onde pela mesma *Lex Mater*, a dignidade da pessoa humana está preconizada como fundamento do Estado Social de Direito e como fundamento da ordem econômica. Neste contexto a conclusão acertada é a que o assédio moral merece receber a tutela jurídica, posto que ele se consubstancia em real violação de princípio constitucional e tanto a empresa como o assediador devem responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítimas deste processo tão desumano.

Esta parte introdutória encerrou-se com um relato a cerca da influência da globalização econômica nas relações de trabalho, tendo em vista que a competitividade no mercado contemporâneo leva às empresas a buscar o lucro acima da concorrência. Exige excelência dos empregados e que estes sejam cada vez mais preparados e assumam a demanda do mercado relativa à produção e competição como sendo sua.

O trabalho abordou o poder que se revela entre as diversas camadas da estrutura social, sendo considerado o ambiente de trabalho também como um centro deste poder, estando este inserido na sociedade desde o começo da civilização humana. Foi enfocada a questão da subordinação jurídica do empregado ao empregador, demonstrando-se que a submissão na relação de trabalho refere-se a questões contratuais devendo ser exercida sobre o modo com que o trabalhador realiza suas atividades e não sobre a sua pessoa.

O abuso de poder e de conduta são os requisitos que configuram a prática do assédio moral, esta conduta abusiva caracteriza-se pela prática de atos que

excedem os limites do fim econômico ou social do direito, da boa fé e dos bons costumes.

De forma não exaustiva o trabalho procurou elencar os conceitos doutrinários de assédio moral, tanto na área da psicologia como na visão jurídica, buscando-se elencar os elementos que o constituem, os sujeitos envolvidos e as formas como se evolui a conduta do agressor e as consequências para o assediado.

Concluiu-se com tais conceitos que o assédio moral é uma conduta perversa que destrói a auto-estima e a autoconfiança da vítima levando-o a um processo de estresse, ansiedade, depressão e outros distúrbios que modificam a sua vida. O processo de assédio não se dá por fatos grosseiros isolados, mas pela repetição das condutas direcionadas em especial a uma mesma pessoa por um período de tempo contínuo.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma conduta abominada pela sociedade, é maléfica a saúde do trabalhador, à imagem da empresa e é contrário aos Princípios da Dignidade humana, portanto contrário aos Fundamentos da República Federativa do Brasil.

Sobre o remédio jurídico observado no Brasil, verificou-se que a legislação que trate especificamente do tema ainda não está positivada no ordenamento jurídico pátrio, porém esta já se encontra em construção. Tramitam no Congresso Nacional, diversos Projetos de Lei que pretendem qualificar a conduta e punir os autores.

Enquanto os normativos a respeito não se formam os Tribunais recorrem a Constituição Federal e a Legislação Infraconstitucional para julgar os casos e prover a tutela jurídica aos recorrentes de incontáveis demandas referentes ao tema. Assim sendo esta tutela é motivada por uma via indireta mediante a aplicabilidade de normas trabalhistas, civis e principalmente constitucionais já existentes no ordenamento jurídico conferindo as normas em vigor maiores eficácia e efetividade.

Foram averiguados, por fim, os requisitos comuns nos Tribunais que são exigidos para que a conduta denunciada nas lides sejam de fato enquadradas como assédio moral. Não se permitindo que toda e qualquer forma de agressão no ambiente de trabalho que não seja contínua, rotineira e, sobretudo destinada a uma mesma pessoa seja de fato ensejada como assédio moral. O que mais pesa para uma pessoa, que vitimada em seu trabalho por assédio moral e que recorre a justiça para que lhe sejam reparados os danos morais e materiais causados por esta

conduta, é a questão da prova. Além dos requisitos básicos que devem ser preenchidos para que se configure assédio moral a vítima precisa colher provas para demonstrar o assédio, e estas não são fáceis de serem formuladas. A prova testemunhal seria a mais conveniente, no entanto muitos colegas se recusam a isso, ou por medo de represálias ou pelo fato de simplesmente serem coniventes com o agressor.

Por tudo que foi exposto acerca do assédio moral no ambiente de trabalho e sobre o amparo legal que a vítima de tal agressão possui no país, constatou-se que a problemática crescente do psicoterrorismo nas organizações públicas e privadas, deve ser tratada de forma uniforme. A Legislação deve ter abrangência nacional, considerando as suas peculiaridades e garantindo a vítima uma justa indenização que deve ser avaliada pelo Judiciário como assédio moral propriamente dito.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Neudson Cavalcante. **Desídia do servidor público**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1386, 18 abr. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9759>>. Acesso em: 15 de maio 2011.

ARTIGOS E PUBLICAÇÕES. **O assédio moral visto pelo tribunal**. Disponível em: <http://www.cnasp.adv.br/site/content/artigos_publicacoes_detalhes.php?artigo=30> Acesso em 22/05/2011.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2007

BATALHA, Lilian Ramos. **Assédio Moral em Face do Servidor Público**. Disponível <http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/assedio%20moral%20em%20face%20do%20servidor%20publico.pdf>. Acessado em 16/05/2011.

BORTOLATO, Andréa Carla Marques. **Assédio moral: um estudo do fenômeno dentro de uma organização judiciária federal**. BDJur, Brasília, DF, 8 out. 2009. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/24803>>. Acessado em 15/05/2011

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. LEI Nº 10.406 DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro.

FERREIRA. Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 11 ed. Rio de Janeiro: 2009

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

JORNAL CONVERSA SOCIAL. **Projeto que quer equiparar assédio moral a acidente de trabalho**. Disponível em: <http://senado.gov.br/portaldoservidor/jornal/jorna119/Assedio_moral.aspx> Acesso em: 22 de maio de 2011.

MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NUNES. Antônio José Avelãs; NUNES Cláudio Pedrosa; BITTAR. Eduardo C. B.; RABENHORST. Eduardo Ramalho; BARBOZA. Heloisa Helena; SARLET. Ingo Wolfgang; SANTIN. Janaina Rigo; MORAIS. José Luis Bolzan de; FACHIN. Luiz Edson; SANTOS. Luiz Felipe Brasil; BARZOTTO. Luiz Fernando; ANDRADE. Márcio Accioly de; CUNHA. Paulo Ferreira da; ARONNE. Ricardo; GONÇALVES. Rogério Magnus Varela; FILHO. Willis Santiago Guerra. **DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA – FUNDAMENTOS E CRITÉRIOS INTERPRETATIVOS**. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/8838>>. Acesso em: 15 de maio 2011.

PESSOA, Rosana Santos. **Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2446, 13 mar. 2010. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/14520>>. Acesso em: 21 de maio de 2011.

PROJETO DE LEI E OUTRAS PROPOSIÇÕES. **Projeto de Lei nº 7.202/2010**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=474888>. Acesso em 22 de maio de 2011.

ROCHA. José Wilson da. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua Aplicação Moderna**. <<http://www.overmundo.com.br/banco/o-principio-da->

dignidade-da-pessoa-humana-e-sua-aplicacao-moderna-1> Acesso em 21 de maio de 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para Concursos**. 9 ed. São Paulo: Editora Método, 2008.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

TARCIANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, apresentado ao Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora sob a orientação da professora Judilma Aline Oliveira Silva, como requisito para obtenção da graduação superior. Disponível em <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf. Acesso em 21 de maio de 2011>.

VADE MECUM. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009

ANEXOS

ANEXO ÚNICO

PL nº 2369/03

PROJETO DE LEI Nº , DE 2003

(Do Sr. MAURO PASSOS)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A nossa histórica herança colonial e escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.

Essa herança se manifesta de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, por exemplo).

A exploração da mão-de-obra beira a barbárie e nos reporta à época dos escravos. A nossa proposição visa romper com isso e discutir um novo padrão de relações de

trabalho, amenizando os conflitos existentes no mundo do trabalho no Brasil, dando maior dignidade a essas relações.

O Direito do Trabalho (e ao trabalho) é direito fundamental, reconhecido em todo o mundo como tal. Não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho dignos.

Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

O tema tem sido debatido pela sociedade, sendo bastante discutido pela União Européia e pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com efeito, as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. O stress causado pode gerar outras doenças e representa um risco para a saúde do trabalhador.

As causas do assédio moral estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada a respeitar o indivíduo dentro da instituição ou empresa.

É necessário combater o assédio moral que tem conseqüências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.

Assim, decidimos apresentar o projeto de lei que não configura o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização.

Julgamos que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a

qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não adote, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

No entanto, caso um empregado ainda pratique o assédio, apesar de o empregador ter adotado as medidas cabíveis a fim de evitar tal prática, pode o empregado vir a ser sancionado, podendo, em última instância, vir a ser configurada a falta grave, em virtude, por exemplo, de insubordinação e indisciplina.

A maior dificuldade quanto ao termo assédio moral é a sua definição, apesar de todos intuímos o seu significado.

Em nosso projeto, definimos como o constrangimento do trabalhador, que deve se sentir importunado com a conduta tanto de superiores hierárquicos como de colegas.

O comportamento deve ser repetitivo, pois é óbvio que apenas uma brincadeira de mau gosto não configura o assédio. O stress causado por esse tipo de comportamento depende da sua repetição.

O agente pode ter ou não a intenção de constranger o trabalhador. Cumpre à empresa evitar que aconteça o ato. Caso o agente o pratique deliberadamente, pode sofrer sanção disciplinadora, que inclui a suspensão e pode ser fundamento para uma rescisão por justa causa.

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e a sanção, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho.

Tal conceito representa efetivo avanço no Direito do Trabalho, cuidando da qualidade das relações, contribuindo para que as pessoas se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho para o pleno desenvolvimento do indivíduo.

O ato pode atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos, ou afetar a sua saúde física ou mental (cumpre lembrar que o stress gera doenças), comprometendo a carreira profissional.

Sendo verificado o assédio moral, é devida indenização a ser paga pela empresa e que tem como base de cálculo o valor da remuneração do empregado, que é multiplicado por dez, e que pode ainda ser dobrado se houver reincidência.

Também devem ser ressarcidas pela empresa as despesas médicas, caso a saúde do trabalhador tenha sido afetada.

Ressalte-se que o nosso projeto tem a preocupação com os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, mas não se limita a isso. Deseja-se contribuir para a evolução das relações do trabalho, enfocando a dignidade do trabalho e a garantia dos direitos fundamentais.

É responsabilidade do empregador tomar todas as providências para evitar o assédio. Se não forem adotadas, sujeita-se o empregador à multa no valor de R\$ 1.000,00 por empregado, valor que pode ser dobrado em caso de reincidência.

A nossa proposta teve inspiração na lei francesa, com as alterações que julgamos cabíveis, tanto de técnica legislativa como de contexto, adequando ao ordenamento jurídico brasileiro.

O prejuízo causado pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral pode ser evitado mediante a adoção de medidas educativas.

É exatamente o que pretendemos ao conceituar o assédio como ilícito trabalhista. Talvez aqueles que o pratiquem percebam a gravidade de seus atos e o alcance negativo na vida do trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente Projeto de Lei, que certamente marcará a evolução das relações de trabalho no Brasil

Sala das Sessões, em de de 2003.

Deputado MAURO PASSOS