

Valmir Ricardo Fassbinder*

Dano moral e assédio moral nas relações de trabalho

Resumo: Este trabalho apresenta uma breve definição de assédio moral e de dano moral, além de um retrospecto histórico como elemento presente destes em nosso meio laboral e a evolução da legislação brasileira sobre o assunto. Apresenta, também, uma breve análise sobre o amparo jurídico e a evolução deste tema na legislação comparada e, ainda, a evolução da legislação municipal nas principais metrópoles brasileiras acerca da proteção do trabalhador que é indubitavelmente a maior vítima do assédio no contexto laboral.

Palavras-chave: Dano moral. Assédio moral. Ambiente laboral. Legislação.

Damage and harassment at work relations

Abstract: This job present a just definition to bullying, and a historic retrospect about present element in our job ambient and a Brazilian law evolution about this. It also presents a brief analysis of the legal support and development of this theme in comparative law and also the development of municipal legislation in major Brazilian cities on the protection of the worker who is undoubtedly the biggest victim of harassment in the employment context.

Key words: Damage. Bullying. Work environment. Legislation.

Introdução

Historicamente, no Brasil, negligenciou-se a questão do dano e do assédio moral nas relações de trabalho. Através deste artigo, busca-se dar uma modesta contribuição, como forma de incentivo aos nossos legisladores e à sociedade, para a criação de uma legislação prática e eficaz no sentido de coibir estes males tão enraizados no meio laboral através da história. Tal necessidade faz-se cada vez mais presente face à ausência de uma legislação específica sobre o tema em âmbito nacional, ainda que em algumas capitais e regiões metropolitanas já exista legislação de abrangência

* Bacharel em Direito pela UCS e Especialista em Direito Ambiental e Relações de Trabalho pela mesma instituição; advogado atuante no segmento trabalhista e professor no Curso de Especialização em Direito Processual do Trabalho promovido pelo Departamento de Pós-Graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul, através do sistema EAD. E-mail: valmirfassbinder@gmail.com.

municipal sobre o tema em questão. Importa ainda salientar que a prática do assédio moral fere, por interpretação extensiva, os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho relacionados expressamente no art.1º, inc. III e IV.

Antes, porém, é necessária uma breve definição do que, para fins desse estudo, vem a ser dano e assédio moral. Tais expressões, muitas vezes usadas de forma equivocada, ou mesmo confundindo-se uma em lugar de outra. Neste sentido, o vocábulo assédio é empregado como “insistência inoportuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões, etc.”¹ Pode-se dizer que é o ato de perseguir, reiteradamente, o trabalhador com a finalidade de obter vantagem própria ou para terceiros, de forma direta ou indireta, em relação ao ambiente de trabalho. O dano moral é o resultado propriamente dito deste assédio. É o mal-estar gerado pela insistência persuasiva nos objetivos, sob qualquer forma, em detrimento da vítima.

Nossos tribunais, alhures, reconheceram a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, deferindo indenização para reparação por dano moral, sofrido ao assediado, antes mesmo de existir no Brasil sequer legislação em nível municipal regulamentando a matéria. Assim posicionou-se o TRT da 17ª Região:

Assédio Moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado com tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT– 17ª R – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sonia das Dores Dionísio – 20.8.02, in *Revista LTr*, 66-10/1237).

Em outra decisão,² o Egrégio Tribunal da 10ª Região posicionou-se, a respeito do tema, imputando culpa ao empregador pela discriminação sofrida pelo empregado submetido a constrangimento e agressão física, em

¹ HOLANDA, Aurélio Buarque de. *Dicionário Aurélio*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 183.

² Acórdão do RO n. 919/2002.005.10.00-0, 3ª Turma, TRT 10ª R., Rel. Paulo Henrique Blair, publicado no DJDF em 23.5.2003, p. 51.

decorrência de sua orientação sexual, praticados por outros empregados no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada. Nesse caso entendeu o julgador que, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte dos seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitassem o contato para com ele, não poderia permitir a materialização discriminatória para com o autor, e menos ainda omitir-se diante da agressão física sofrida pelo empregado no ambiente de trabalho. Se o empregado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho deboches, e chega até sofrer agressão física, e se delas tem pleno conhecimento a gerência constituída pelo empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante por força do art. 927 do CCB, combinado com art. 5º da CF/88.

Até a promulgação da EC nº 45, de dezembro de 2004, não era pacífico o posicionamento em relação à competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que pleiteavam indenização por reparação de dano moral, oriundo das relações laborais.

Com o advento desta, pacificou-se o entendimento pela competência da Justiça do Trabalho para solucionar tais litígios. Mais recentemente, com a edição da Súmula 736 do STF, exauriu-se qualquer dúvida remanescente acerca da competência desta Justiça Especializada para solucionar eventuais conflitos desta natureza.

Assédio moral

Segundo Ferreira,³ assediar é molestar, perseguir, insistir. É submeter alguém seguidamente a repetidos ataques com a finalidade de obter vantagem ou simplesmente convencer alguém se utilizando de forte insistência para sua persuasão.

O termo moral, tanto no assédio moral como no dano moral, é utilizado tendo por base a perspectiva das vítimas que se sentem atacadas em sua moral, isto é, através do terror psicológico. O assédio moral é também tratado como violência moral ou psicoterrorismo; constitui-se, enfim, de abuso emocional que pode levar à destruição da saúde através da depressão, bem como refletir no seio familiar e social da vítima. Em suma,

³ FERREIRA, Maria Cristina S. Gomes. Assédio moral no trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul*, n. 1, p. 266.

pode-se dizer que o assédio moral caracteriza-se pela abusividade da conduta com natureza psicológica, atentando contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada e cuja finalidade é a de exclusão da vítima.

No ambiente de trabalho, especificamente, que é o objeto deste estudo, caracteriza-se face à exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho, seja no exercício de suas funções ou nos ambientes de trabalho. Apresenta-se mais comumente em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Podem ser de um ou mais chefes, dirigidas a um grupo de subordinados ou a alguém individualmente, desestabilizando a relação da vítima ou do grupo com o ambiente de trabalho e a organização.

Num contexto econômico altamente concorrido e cada vez mais acirrado em busca do aprimoramento da produção e aumento da produtividade, a ocorrência do assédio moral também se mostra mais abrangente, como observa Villela.⁴ Em termos gerais, nos ambientes de trabalho, o assédio moral, também, é conhecido como hostilização no trabalho, ou assédio psicológico. Não é, entretanto, fenômeno novo, residindo a novidade na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. Fato é que o fenômeno é tão antigo quanto o próprio trabalho, podendo ser conceituado como uma conduta abusiva utilizada pelo assediante através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física, ainda que de forma indireta, sobre uma ou mais pessoas, pondo em perigo suas posições de trabalho ou deteriorando o ambiente. Apesar disso, o referido fenômeno pode, eventualmente, quando manifesto de forma menos explícita, ser confundido com outros problemas do mundo do trabalho. É comum ser confundido com *stress* ou conflito natural entre colegas e agressões pontuais, o que sempre prejudica a caracterização e prevenção. Tal quadro começou a ser alterado, com os avançados estudos de Heinz Leymann,

⁴ Neste contexto socioeconômico, não é rara a adoção de métodos de trabalho que implicam dissimulada violência à dignidade da pessoa humana do trabalhador, cujos prejuízos decorrentes não se limitam à individualidade atingida. É o que acontece com a prática do assédio moral no meio ambiente do trabalho (VILLELA, Fábio Goulart. *Estudos temáticos de Direito do Trabalho para a Magistratura e Ministério Público*, p. 143).

psicólogo do trabalho sueco, citado por Hirigoyen,⁵ que define o assédio moral como sendo uma deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações abusivas, de forma reiterada, por longo período de um comportamento hostil, desenvolvido contra um ou mais indivíduos no ambiente de trabalho e que apresentam como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Oportuno lembrar que o assédio moral no trabalho se constitui de um abuso emocional, com o intuito de abalar a estrutura psíquica do indivíduo que geralmente apresenta caráter excludente de um ou mais indivíduos do grupo laboral, visando afastar a vítima das relações profissionais através da sua demissão. Entretanto, este tipo de abuso tem característica não sexual nem racial, eis que estes têm características próprias e merecem estudo especial, não sendo o objetivo aqui vislumbrado. Até recentemente, este problema sociolaboral não contava com a atenção de médicos do trabalho ou juristas, o que deixava as vítimas desamparadas, e o que é não menos grave, o agressor ficava livre de qualquer punição pela prática de sua perversidade.

Dano moral

A expressão dano é proveniente do latim que, na linguagem jurídica, tem seu melhor emprego no sentido de prejuízo. Para Bolson,⁶ “tem-se a caracterização do dano moral quando a pessoa vê seu íntimo abalado, quando lhe é causado algum tipo de aborrecimento, humilhação, vergonha etc”. Pode-se dizer que o dano moral concretiza-se como resultado decorrente do abalo moral, suportado pela vítima do assédio. É uma tarefa das mais difíceis definir o conceito de dano moral, pois este não é visível e, na maioria das vezes, concretiza-se na esfera íntima da pessoa humana. O dano moral apresenta-se como uma espécie de sentimento negativo, de angústia ou de injustiça, que dificilmente pode ser definido ou demonstrado empiricamente. Segundo ensina Carrion,⁷ “dano moral é aquele dano

⁵ Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2003, p. 65).

⁶ BOLSON, Simone Hegele. *Direito do consumidor e dano moral*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 141.

⁷ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 371.

que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental, psíquica ou física”.

Há quem defenda que o dano moral pode afetar um direito inerente à personalidade, ainda que não cause sofrimento. Como exemplo ilustrativo, seria aquela situação que ocorre quando da utilização da imagem da pessoa, sem autorização. Ainda que essa divulgação não cause nenhum prejuízo ou sofrimento, há violação de um direito da personalidade. Particularmente, não participamos desta corrente. Salvo melhor juízo, entendemos que a ausência de qualquer sofrimento ou prejuízo descaracteriza o dano moral; ainda que ocorra a violação de direito. Coaduna nosso entendimento com o de Delgado,⁸ que define o dano moral como aquele decorrente de toda dor psicológica ou física, injustamente provocada em uma pessoa humana.

Pode-se então concluir que o assédio moral é a ação do opressor sobre a vítima, e dano moral é o resultado dessa opressão que tem por ímpeto fazer com que a vítima se sinta inferiorizada ou moralmente abalada.

Conforme Cavalieri Filho,⁹ o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos, razão pela qual se revela mais apropriado chamá-lo de dano não patrimonial, como ocorre no Direito Português. Em razão dessa natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização. Ante estas dificuldades de uma definição clara para dano moral, a doutrina tem traçado alguns conceitos objetivos para o mesmo, principalmente para diferenciá-lo do dano patrimonial, já que, atualmente, existe o chamado dano moral puro, ou seja, aquele que embora não tenha qualquer reflexo patrimonial, também é objeto de reparação pelo Direito. Muitos doutrinadores partem para uma definição de dano moral por exclusão do dano patrimonial, ao que se pode concluir que todo dano que não é patrimonial, é moral, ou extrapatrimonial. Não obstante, nem tudo que não é dano patrimonial pode ser encarado como dano moral.

Há divergência na doutrina quanto à necessidade do prejuízo material para que gere o direito à reparação por danos morais. Para alguns, a dor, a angústia a tristeza são requisitos para a ocorrência dos danos de ordem

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 575.

⁹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 102.

moral. Para outros, a dor, o sofrimento, a tristeza são efeitos do dano e não requisitos para sua eclosão. Em nosso sentir, apresentam-se como requisitos. Para que ocorra o dano moral, entendemos que há a necessidade de, ainda que ausente o prejuízo material, é essencial que ocorra o sofrimento físico ou psíquico.

No entendimento de Bittar,¹⁰ “são morais os danos a atributos valorativos (virtudes) da pessoa como ente social, ou seja, integrada à sociedade; vale dizer, dos elementos que o individualizam, como a honra, a reputação, as manifestações do intelecto”.

No entendimento de Levada,¹¹ “dano moral é a ofensa injusta a todo e qualquer atributo da pessoa física como indivíduo integrado à sociedade ou que cerceie sua liberdade, fira sua imagem ou sua intimidade, bem como a ofensa à imagem e à reputação da pessoa jurídica, em ambos os casos, desde que a ofensa não apresente quaisquer reflexos de ordem patrimonial do ofendido”. Para Diniz,¹² dano moral tem a seguinte definição: “Dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo”.

Bittar¹³ define o dano moral como “ofensa a direitos de natureza extrapatrimonial, ofensas aos direitos integrantes da personalidade do indivíduo, como também ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e à integridade”.

Salienta-se que França,¹⁴ há cerca de quatro décadas, já definia o dano moral como “aquele que, direta ou indiretamente, a pessoa física ou jurídica, bem assim a coletividade, sofre no aspecto não econômico dos seus bens jurídicos”.

Partindo-se do pressuposto de que dano moral é uma lesão aos interesses não patrimoniais, mas que enseja reparação financeira, esta figura

¹⁰ BITTAR, Carlos Alberto. *Responsabilidade civil* – teoria e prática. Rio de Janeiro: Forense, 198. p. 17.

¹¹ LEVADA, Cláudio Antonio Soares. *Liquidação de danos morais*. 2. ed. São Paulo: Copola, 1997. p. 23-24.

¹² DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil brasileiro* – responsabilidade civil. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. v. 7, p. 84.

¹³ Para Carlos Alberto Bittar, “são morais os danos a atributos valorativos (virtudes) da pessoa como ente social, ou seja, integrada à sociedade; vale dizer, dos elementos que a individualizam como ser, como honra, a reputação, as manifestações do intelecto” (BITTAR, Carlos Alberto. *Responsabilidade civil* – teoria e prática. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989. p. 17).

¹⁴ FRANÇA, Rubens Limongi. *Direito Civil*. São Paulo: RT, 1977. p. 112.

jurídica de responsabilidade civil tem gerado discrepâncias. Basta ver a legislação comparada. Na Alemanha, por exemplo, sob a expressão dano *der nigh Vermögensschaden ist*, procura-se rotular os danos não patrimoniais (BGD,¹⁵ parágrafos 253, 847 e 1.300), enquanto na França ficou consagrada a terminologia *dommage moral*, seguida no Brasil sob o rótulo de dano moral.

Outras denominações para o assédio moral do trabalho

Em estudo sobre o tema, Fonseca aponta que, em alguns países, como Alemanha, Itália, e países escandinavos, o assédio moral é conhecido como *mobbing*, que significa molestar. Na França, denomina-se *harcèlement moral*. Na Inglaterra e nos Estados Unidos, é chamado de *bullying*, com o mesmo significado de tyrannizar; nos países de língua espanhola, é chamado de *acoso moral* ou *psicológico*. No Direito português é classificado o dano moral como dano não patrimonial, em razão da imaterialidade tendo em vista a tutela dos bens personalíssimos como sentimentos e o direito da personalidade. No Brasil é chamado simplesmente de assédio moral ou psicoterrorismo.

O assédio moral do trabalho pode caracterizar-se sob várias formas e aspectos, sobre a vítima ou vítimas. Ferreira¹⁶ ensina que este pode apresentar-se sob as seguintes formas: ascendente, horizontal, vertical ou descendente. O assédio é do tipo horizontal quando há, por exemplo, competição entre colegas de idêntico grau hierárquico, motivado pela competição por cargos ou premiações; pode também ocorrer entre os colegas, motivados pela demonstração de preferência pessoal dentre algum destes pelo chefe. Sua origem no fundo pode estar motivando esta preferência; às vezes tem cunho político e ainda outras vezes, de forma travestida, até de racismo, como por exemplo, aquele que ocorre quando são atribuídos a colegas apelidos de forma pejorativa em razão da região de origem ou descendência.

O assédio vertical descendente é o mais frequente; é aquele caracterizado pelo assédio praticado por superior hierárquico. Este tipo de assédio às vezes não é imposto de forma direta pelo agressor. Para tanto, pode este contar com a cumplicidade de colegas. Neste caso, de forma

¹⁵ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) é o equivalente na Alemanha ao Código Civil no Brasil.

¹⁶ FERREIRA, Maria Cristina Sanches Gomes. Assédio moral no trabalho, breves linhas conceituais. *Rev. do Ministério Público do Trabalho*, Porto Alegre, n. 1, 2006, p. 266.

geral, acontece o que se chama na linguagem popular de “complô”, onde os verdadeiros agressores se unem, atribuindo à vítima a culpa pelos maus tratos sofridos.

O assédio moral, de forma ascendente, embora raro, também ocorre, especialmente no serviço público, quando os subordinados se rebelam e não aceitam um novo chefe destacado para o setor.

O amparo jurídico

Em âmbito nacional, não existe ainda legislação específica, definindo “Dano e Assédio Moral”. Existem hoje apenas projetos tramitando no Congresso Nacional que visam regulamentar legislação no intuito protetivo do trabalhador. Em algumas cidades, especialmente em algumas capitais ou regiões metropolitanas já existe legislação municipal amparando as vítimas especialmente no serviço público onde a incidência do assédio é maior em razão da maioria de servidores públicos serem concursados e efetivados na função. Encontra-se muitas vezes, através de tão nefasta perversidade, uma maneira de fazer com que o assediado peça a sua exoneração, com o intuito de gerar oportunidades para contratação de pessoas vinculadas aos administradores na forma disfarçada de contratos emergenciais ou cargos de confiança. Na rede mundial de computadores¹⁷ existem sites de organizações com amplo material de divulgação e legislação a respeito do assunto que poderá servir como fonte de inspiração aos legisladores em âmbito municipal para criar uma legislação adaptada à realidade local de cada região. A primeira lei brasileira versando sobre o Assédio Moral foi a Lei 1.163/2000, de 24 de abril de 2000, da cidade de Iracemápolis (SP), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Em seu artigo primeiro, reza que

Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas no caso de prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I – Advertência; II – Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional; III – Demissão.

¹⁷ A legislação brasileira sobre o tema “Assédio moral”, comentada neste capítulo, foi extraída do site www.assediomoral.org, em pesquisa realizada em data de 15 maio de 2007.

E complementa, em seu Parágrafo Único, com uma definição do que vem a ser considerado para tal legislação e quais procedimentos adotados nas relações trabalhistas poderão ser consideradas prática de assédio moral:

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

Em seguida, outras leis municipais, de forma semelhante, passaram a regulamentar o assunto. Dentre elas, a Lei 3.243/2001, de 15 de maio de 2001, promulgada na cidade de Cascavel (PR), e que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança. Esta Lei define por seu art. 1º o que é, para seus efeitos, assédio moral:

Lei 3.243/01, art. 1º, parágrafo único:

Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a autoestima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retromencionados.

Estabelece ainda a referida lei, em seus artigos seguintes, a necessidade da provocação, ou seja, que a parte atingida se manifeste ofendida e reclame as providências à autoridade competente; ainda dispõe sobre a

aplicação de forma progressiva das penalidades previstas em caso de reincidência. Nas cidades de Americana e Campinas, no Estado de São Paulo, seguiu-se com semelhante legislação ainda no ano de 2002, atribuindo definição legal, vedando o assédio moral no âmbito da administração pública e especificando punições que podem variar desde simples advertência até demissão em caso de reincidência da falta por parte do servidor público.

Um grande avanço foi dado com a promulgação de tais leis, pois especificam pontualmente o que por estas leis se entende como ato de assédio moral. Tal forma facilita a apuração de sua ocorrência e a aplicação de penalidades. Importante observar que todas as leis acima mencionadas definem a ocorrência do assédio moral como práticas que tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima ou a autodeterminação do servidor. Estas leis representam em seu conjunto um grande avanço na humanização das relações de trabalho; entretanto, são ainda hoje limitadas às cidades em que foram promulgadas, por tratar-se de leis municipais.

Em âmbito nacional, recentemente, foi proposto o Projeto de Lei 7.202/10, ainda em fase de tramitação em nosso Parlamento. Trata-se de um PL atual, que, uma vez aprovado, traz inovações importantes com relação ao assédio moral. Tal projeto tem o condão de modificar o teor do art. 21, II, b, da Lei 8.213/91. Segundo o projeto, uma vez reconhecido o assédio moral, nas relações de trabalho, este passará a ser equiparado a acidente de trabalho. Importante mencionar que, em sua justificativa ao projeto, os parlamentares demonstram a preocupação com os danos oriundos do assédio moral, não somente em relação ao trabalhador diretamente assediado, mas também em relação a todo o coletivo que testemunha tal prática.

O projeto acima mencionado mostra-se oportuno eis que, cabe ao parlamento providenciar que se promulguem leis que visam a melhorar as relações de trabalho em toda a sociedade e contribuir para eliminar de uma vez por todas essa forma cruel de perseguição e tornar mais justo e humano o ambiente de trabalho em todos os cantos do território brasileiro.

Considerações finais

Através deste estudo, pode-se concluir que, ao longo da história do trabalho, o assédio moral e o “real dano moral” sempre estiveram presentes, embora se manifestando sob forma diversa e atribuindo-se diferente

grau de importância de acordo com a época do evento. Atualmente, quando se busca a socialização dos ambientes de trabalho, percebe-se o quanto o assunto foi até aqui ignorado e negligenciado pelo legislador brasileiro no que diz respeito às relações de trabalho. Há uma década foram dados os primeiros passos na direção de uma legislação que possa inibir tal prática nas relações laborais. São apenas os primeiros passos, porém importantes e até decisivos na direção da humanização das relações laborais no Brasil. Embora a Carta Magna assegure reparação por dano moral em seu capítulo referente aos direitos e garantias fundamentais, nas relações de trabalho, especificamente, ainda muito pouco se progrediu sobre o assunto. Enquanto alguns países do velho mundo, como no Reino Unido,¹⁸ tem legislação sobre o tema desde a década de 1970, em Portugal,¹⁹ mais recentemente também foi instituída lei específica para punir o assédio sexual no ambiente de trabalho. Mais uma vez no Brasil, até o presente, não há uma legislação eficaz. Embora, face à EC/45, de dezembro de 2004, se atribua à justiça laboral a competência para conhecer e julgar ações em que o trabalhador pleiteia indenização a título de reparação de dano moral, o legislador não está acompanhando, em termos de legislação ordinária, a evolução deste preceito.

Mostra-se assim, através da iniciativa do PL acima mencionado, uma grande oportunidade de inserir neste âmbito dispositivo legal sobre o tema, tal qual ocorreu em outros segmentos como na defesa do consumidor ou na defesa dos interesses das crianças e dos adolescentes.

Referências

AZEVEDO, José Affonso de. *O código dos códigos civis: contendo os códigos civis da Alemanha, Argentina, Brasil, França, Espanha, Itália, Portugal e Suíça: a legislação anterior e posterior ao código brasileiro*. Rio de Janeiro: F. Briguiet & Cia., 1929.

BITTAR, Carlos Alberto. *Responsabilidade civil – teoria e prática*. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

BOLSON, Simone Hegele. *Direito do Consumidor e dano moral*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

BRASIL. *Código Civil*. 5. ed. São Paulo: RT, 2003.

_____. *Constituição Federal*. 5. ed. São Paulo: RT, 2003.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁸ No Reino Unido, o assédio sexual é tratado de forma implícita nas seguintes legislações: *Sex Discrimination Act*, de 1975 e *Employment Rights Act*, de 1996.

¹⁹ Em Portugal foi promulgada em 1996 a Lei 99/2003 que por seu artigo 23 proíbe qualquer forma de assédio moral e em seu artigo 24 define o assédio moral como tipo específico de crime.

- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr., 2009.
- DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil brasileiro – responsabilidade civil*, 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. v. 7.
- FERREIRA, Maria Cristina Sanches Gomes. Assédio moral no trabalho, breves linhas conceituais. *Rev. do Ministério Público do Trabalho*, Porto Alegre, n. 1, 2006. FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral – breves notas. *Revista LTr*, São Paulo, LTr, v. 71, n. 1, 2007.
- FRANÇA, Rubens Limongi. *Direito Civil*. São Paulo: RT, 1977.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- INTERNET, site: <www.assédiomoral.org>. Acesso em: 15 maio 2010.
- LEVADA, Cláudio Antonio Soares. *Liquidação de danos morais*. 2. ed. São Paulo: Copola, 1997.
- STOLZ, Sheila. O assédio sexual laboral entre pessoas do mesmo sexo: Análise de uma sentença judicial – enfoque comparado. *Revista LTR*, São Paulo, LTr, v. 70, n. 6, 2006.
- VILLELA, Fábio Goulart. *Estudos temáticos de Direito do Trabalho para a magistratura e ministério público*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Recebido em 16/6/2010. Aprovado em 15/9/2010.

