

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE DIREITO PROF JACY DE ASSIS**

**MARINA CLÁUDIA CAIXETA FERREIRA**

**ASSÉDIO MORAL E A REPARAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Uberlândia

2012

**MARINA CLÁUDIA CAIXETA FERREIRA**

**ASSÉDIO MORAL E A REPARAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Dissertação de Mestrado em Direito Público para  
a obtenção do título de Mestre em Direito Público  
Universidade Federal de Uberlândia com área de  
concentração em Direitos e Garantias  
Fundamentais

Orientador: Prof. Dr. Rubens Valtecides Alves

Uberlândia  
2012

**MARINA CLÁUDIA CAIXETA FERREIRA**

**ASSÉDIO MORAL E A REPARAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Banca Examinadora

.....  
Prof. Dr. Rubens Valtecides Alves  
Professor Orientador  
Universidade Federal de Uberlândia -UFU

.....  
Prof. Dr. Alexandre Walmott  
Professor Avaliador  
Universidade Federal de Uberlândia -UFU

.....  
Profa. Dra. Tânia Mara Guimarães Pena  
Professora Convidada

.....  
Profa. Dra. Elza Canuto  
Professora Suplente  
Faculdade Politécnica de Uberlândia - FPU

Uberlândia, ..... de ..... de 2012

## DEDICATÓRIA

Dedico esta obra:

À minha mãe, que aprouve a Deus tê-la consigo na eternidade, mas cuja memória e saudade permanecem gravadas em meu coração.

Aos homens mais importantes da minha vida:

Ao meu pai, pelo carinho, compreensão e apoio incondicionais.

Ao Sílvio, meu esposo, grande amor, verdadeiro amigo, companheiro em todos os momentos, compartilhando desta realização comigo, me apoiando em qualquer circunstância.

Filipe e Estêvão, filhos maravilhosos, presentes de Deus, que me fazem crer que a maternidade é a minha mais linda e melhor obra.

## AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Jesus Cristo, autor da vida, salvador eterno, em quem eu tenho encontrado paz, conforto, força, alegria. Nele eu tenho encontrado muito mais do que eu jamais imaginei.

A toda a minha família querida, particularmente minhas irmãs, que tanto me apoiaram neste empreendimento.

Ao orientador, Professor Dr. Rubens Valteciides Alves, pela confiança, atenção e incentivo, acreditando na minha capacidade de alcançar esse objetivo desde o primeiro momento.

Aos professores componentes da banca, Professor Dr. Alexandre Walmott e Professora Dra. Tânia Mara Guimarães Pena, pelo tempo e dedicação que dispensaram ao meu trabalho e por suas valiosas observações, críticas e sugestões.

Ao programa de Pós-graduação em Direito – Curso de Mestrado em Direito Público, especialmente: aos professores do Mestrado, pelas contribuições; ao Professor Dr. Cícero José Alves Soares Neto, pelas preciosas lições quanto à pesquisa científica; ao Antônio Neto Ferreira dos Santos, pela presteza e acolhimento

Aos colegas de Mestrado, pela convivência enriquecedora, experiências e conhecimentos compartilhados.

Aos amigos, por impulsionarem meus passos.

E a todos que, de alguma forma, contribuíram para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho.

## RESUMO

A preocupação com um ambiente laboral sadio, em que a dignidade do trabalhador é reconhecida, tem apresentado como consequência um destaque maior ao estudo do assédio moral. Esta pesquisa teve por objetivo analisar este fenômeno social à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, especialmente traçar fundamentos teóricos para a análise da reparação dos danos decorrentes da prática assediante, buscando evidenciar parâmetros para aferição do “quantum” indenizatório decorrente da humilhação e do constrangimento na seara trabalhista. O presente estudo justifica-se pelo terror psicológico imposto pelo assédio moral no meio social, familiar, estudantil e no âmbito do Direito do Trabalho. A agressão psicológica pode ser tão grave a ponto de a vítima adoecer física e mentalmente, chegando, algumas vezes, até à morte. Além disso, os parâmetros para aferição da reparabilidade da dor moral revelam-se imprescindíveis, na medida em que indenizações com valores bem diferenciados têm sido arbitrados pelos tribunais trabalhistas. Para desenvolvimento deste estudo, foi realizada pesquisa teórica, com compilação e revisão de material doutrinário bibliográfico acerca dos temas propostos. No procedimento metodológico, adotou-se o método sistemático. Elegeu-se a pesquisa documental, com foco na legislação e jurisprudência, mormente, junto ao Tribunal Superior do Trabalho, sendo também investigada a visão dos Tribunais de Segunda Instância quanto à temática proposta. Verificou-se, por amostragem, que a jurisprudência trabalhista brasileira vem adotando, de forma dominante, a compensação pecuniária como forma de reparação do assédio moral, seguindo uma tendência de países mais desenvolvidos economicamente. Concluiu-se que o Tribunal Superior do Trabalho manteve todas as decisões de segundo grau, neste particular, mencionando expressamente os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, insculpidos no artigo 5º, inciso V da Constituição da República, como norteadores para aferição do *quantum* indenizatório da prática assediante.

Palavras-chave: assédio moral no trabalho, dignidade, reparação

## ABSTRACT

The concern with a healthy work environment in which the dignity of workers is recognized as a result has had a greater emphasis to the study of bullying. This research aimed to analyze this social phenomenon in the light of the principle of human dignity, especially drawing theoretical foundations for analyzing the repair of damage resulting from the practice harassing, seeking evidence to measure parameters of the "quantum" indemnity arising from the humiliation and constraint on harvest labor. The present study is justified by the psychological terror imposed by bullying in the social environment, family, student and under the Labor Law. The psychological abuse can be so severe that the victim physically and mentally ill, even sometimes to death. In addition, the parameters for measuring the reparability of moral pain reveal themselves indispensable, as it claims with well-differentiated values have been refereed by the labor courts. For this study, was carried out theoretical research, compiling and reviewing material doctrinal literature concerning the proposed themes. In the methodological procedure, we adopted the systematic method. Elected to documentary research, focusing on law and jurisprudence, especially near the Superior Labor Court, which also investigated the views of Courts of Appeal regarding the proposed theme. It was found by sampling the Brazilian labor law has been taking so dominant, financial compensation as a remedy of bullying, following a trend of more economically developed countries. It was concluded that the Superior Labor Court held all decisions of the second degree, in particular, mentioning explicitly the criteria of reasonableness and proportionality, inscribe in Article 5, Paragraph V of the Constitution, as guidelines for measuring the quantum severance of harassing practice.

Keywords: bullying at work, dignity, repair

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1 DIGNIDADE: O VALOR DA PESSOA HUMANA .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 ASSÉDIO MORAL, OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 EVOLUÇÃO DO PENSAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: O RECONHECIMENTO NECESSÁRIO .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 A CONCEPÇÃO CRISTÃ QUANTO À VALORAÇÃO DO TRABALHADOR .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4 CONTRIBUIÇÃO FILOSÓFICA ACERCA DA <i>PERSONA SINGULARE</i> .....</b>	<b>18</b>
<b>1.5 O SISTEMA CONSTITUCIONAL BRASILEIRO EM FACE DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....</b>	<b>22</b>
1.5.1 Pensamento sistemático: Contribuições Necessárias .....	22
1.5.2 Conceito de sistema .....	28
1.5.3 Interpretação Sistemática .....	30
1.5.4 Reconhecimento e Proteção da Dignidade da Pessoa Humana .....	30
1.5.5 Dignidade da Pessoa humana: a Normatização na Ordem Jurídico- constitucional Brasileira .....	33
1.5.6 Sopesar, a Ponderação Necessária .....	35
<b>2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....</b>	<b>39</b>
<b>2.1 <i>MOBBING</i>: EVOLUÇÃO .....</b>	<b>39</b>
<b>2.2 ASSÉDIO MORAL: RESGATE CONCEITUAL, TIPOLOGIA, DENOMINAÇÕES .....</b>	<b>41</b>
2.2.1 Resgate Conceitual .....	41
2.2.2 Tipologia .....	42
2.2.3 Denominações .....	44
<b>2.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>46</b>
2.3.1 Elementos Subjetivos .....	46
2.3.2. Conduta Típica .....	48
2.3.3 Elementos Acessórios .....	50
<b>2.4 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA ASSEDIANTE .....</b>	<b>50</b>
2.4.1 Consequências para o Empregador .....	50
2.4.2 Consequências para o Estado .....	51
2.4.2.1 Consequências na Administração Pública .....	54
2.4.4 Consequências para a Vítima .....	56
2.4.4.1 Consequências da Fase de Enredamento .....	56
2.4.4.2 As Consequências a Longo Prazo .....	59
<b>2.5 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A TEMÁTICA NO BRASIL .....</b>	<b>60</b>
2.5.1 Esfera Federal .....	61
2.5.2 Esfera Estadual .....	66
2.5.3 Esfera Municipal .....	66



<b>3 REPARAÇÃO DOS DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>68</b>
3.1 CONTRIBUIÇÃO DOUTRINÁRIA DO DIREITO CIVIL.....	68
3.2 CONSIDERAÇÕES PERTINENTES AO DANO MORAL E DANO PATRIMONIAL.....	69
3.3 A REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS.....	71
3.4 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA NA SEARA TRABALHISTA.....	75
3.5 O <i>QUANTUM</i> INDENIZATÓRIO CONCERNENTE À PRÁTICA ASSEDIANTE .....	78
3.6 O DIREITO ESTRANGEIRO FRENTE À INDENIZAÇÃO PELO <i>MOBBING</i> .....	85
 <b>4 INDENIZAÇÃO RELATIVA AO ASSÉDIO MORAL: A PERSPECTIVA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO .....</b>	<b>88</b>
4.1 O ESCOPO DA PESQUISA E METODOLOGIA ADOTADA .....	88
4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS JULGADOS OBJETOS DE ESTUDO .....	88
4.3 SOBRE OS TRIBUNAIS DE SEGUNDA INSTÂNCIA E SUAS PECULIARIDADES.....	90
4.4 CRITÉRIOS ADOTADOS PELO TST: A ANÁLISE DOS DADOS APURADOS.....	98
 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	112
OBRAS CONSULTADAS .....	115
  <b>ANEXO 1 - DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS .....</b>	<b>121</b>
 <b>ANEXO 2 - PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS .....</b>	<b>126</b>
 <b>ANEXO 3 - CONVENÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DO EMPREGO E PROFISSÃO .....</b>	<b>136</b>
 <b>ANEXO 4 - PROJETO DE LEI 4.326 DE 2004, SOBRE O DIA NACIONAL DE LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>140</b>
 <b>ANEXO 5 - LEI VEDA EMPRÉSTIMO DO BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES – A EMPRESAS QUE TENHAM PRÁTICA DE ASSÉDIO .....</b>	<b>143</b>
 <b>ANEXO 6 - PROJETO DE LEI 6757/2010.....</b>	<b>146</b>
 <b>ANEXO 7 - PROJETO DE LEI 5971/2001 – APENSADO AO 4742/01.....</b>	<b>154</b>

## INTRODUÇÃO

Este estudo propõe-se a investigar o fenômeno do assédio moral à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, por intermédio da humilhação e do constrangimento na seara trabalhista, cuja prática afronta a valorização do trabalhador assegurada constitucionalmente.

A relevância do tema evidencia-se pelo terror psicológico imposto pelo assédio moral no meio social, familiar, estudantil e, especialmente, no âmbito do Direito do Trabalho, questão que será analisada nesta pesquisa. A agressão psicológica pode ser tão grave a ponto de a vítima adoecer física e mentalmente, chegando, algumas vezes, até à morte.

A importância também é realçada pelos prognósticos realizados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo os quais a disseminação das políticas neoliberais, nas duas próximas décadas, terá como consequência relações sociais caracterizadas por depressões, angústias e outros danos psíquicos.

O prognóstico acima já seria suficiente para justificar a necessidade da investigação quanto à prática assediante, mormente em face da dignidade do trabalhador, o qual é digno de uma justa reparação decorrente da dor moral sofrida no ambiente de trabalho.

Além disso, a autora desse projeto, servidora da Justiça do Trabalho durante 14 anos, como Analista Judiciário, observou um elevado número de reclamações trabalhistas abordando a questão do assédio moral. Nas atividades desenvolvidas relacionadas ao atendimento ao público, pesquisa e suporte ao proferimento de sentenças, especialmente como escrevente, na sala de audiências, presenciou inúmeros trabalhadores - homens e mulheres - que chegavam diante do Magistrado com ombros caídos, cabisbaixos, lágrimas reprimidas, traduzindo uma indagação não dita, mas expressa no olhar: é possível reparar a humilhação, o constrangimento, a dor moral sofrida?

Diante de tais considerações, uma tomada de posição em pesquisar um fenômeno tão nocivo ao trabalhador brasileiro, buscando um entendimento atual no sentido de traçar fundamentos teóricos para a análise da reparação dos danos decorrentes da prática assediante no ambiente laboral.

Desta forma, torna-se necessária a investigação, em conformidade com a legislação, doutrina e jurisprudência, pertinente à seguinte indagação: Como mensurar, traduzir em

conteúdo monetário a ofensa à dignidade, a humilhação, o constrangimento, a dor moral vivenciada no ambiente laboral ?

O assédio moral é considerado um fenômeno relativamente novo nos tribunais trabalhistas. Entretanto, acredita-se que tal prática remonta às civilizações mais antigas, tendo em vista a fragilidade das emoções humanas, a opressão do mais forte quanto ao mais fraco, o medo que algema as vítimas ao silêncio, tornando-as reféns de seus assediadores.

A presente dissertação está organizada em quatro capítulos, com a seguinte estruturação abaixo indicada:

A conduta assediante agride frontalmente a dignidade da pessoa humana, estando este princípio consolidado em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Tem-se, então, como essencial uma maior compreensão quanto a este princípio que tem sido reconhecido como norte, como orientador de todo o sistema jurídico.

Constitui-se o primeiro capítulo de uma análise da evolução do pensamento ocidental, na vertente de um reconhecimento necessário, considerando a influência cristã na concepção de dignidade, cuja mensagem noticiada nos Evangelhos evidencia que todas as pessoas são consideradas dignas de valor próprio. Tendo em vista o “poder” da filosofia na história da humanidade, será investigado o pensamento de São Tomás de Aquino, eis que a concepção medieval preconizada pelo eminente teólogo e filósofo, influenciou o conceito de *persona singulare*, enquanto sujeito especial, expressão da singularidade humana. Investigado o debate teórico pertinente à concepção da dignidade, adentrar-se-á na seara constitucional brasileira, cujo constituinte elevou a dignidade da pessoa humana a uma condição privilegiada no ordenamento.

A prática do assédio moral através de comportamento, palavras, atos, gestos e escritos, degrada o ser humano, desestabilizando-o emocionalmente. Referida prática trata-se de conduta contrária ao ordenamento jurídico constitucional, gerando muitas conseqüências jurídicas, especialmente a possibilidade de ocorrência do dano moral.

O segundo capítulo contextualiza a evolução do assédio moral. Para um alcance maior quanto ao entendimento deste fenômeno social e suas nuances, insta ressaltar as figuras típicas relativas ao assédio moral vertical e estratégico, assédio moral horizontal, bem como assédio moral ascendente. Serão observadas as denominações em diversos países, expressando os conceitos abordados a violência psicológica praticada no ambiente de trabalho. A caracterização do assédio moral, a partir dos elementos de caráter constitutivo, com a correta especificação dos sujeitos ativo e passivo, a conduta típica, configura-se como indispensável para a elucidação desta forma de humilhação. A prática assediante acarreta

inúmeras consequências, as quais serão verificadas na perspectiva empresarial, na esfera estatal e, especialmente, para o trabalhador. Sendo a prática assediante um fenômeno recente nos tribunais trabalhistas, a legislação no âmbito federal, estadual e municipal também está sendo construída e amadurecida, sendo fundamental a pesquisa na seara legislativa deste fenômeno no Direito pátrio.

A fim de estudar a reparação da dor moral vivenciada no ambiente laboral, recorre-se ao Direito Civil para traçar os fundamentos teóricos que embasam a respectiva reparação, que serão complementados aos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

No terceiro capítulo, salientam-se os requisitos clássicos da responsabilidade civil no âmbito trabalhista, enfocando, ainda, a responsabilidade objetiva resultante do risco da atividade empresarial. . Será feita a distinção entre dano moral e material, uma vez que a reparação do dano moral reveste-se de maior complexidade, buscando-se inferir as suas formas de reparação. O *quantum* indenizatório concernente à prática assediante será visto em conformidade com os critérios evidenciados por estudiosos na seara trabalhista. Algumas considerações relativas ao direito estrangeiro pertinente à indenização decorrente do *mobbing* também tornam-se necessárias, na medida em que este fenômeno transcende as barreiras das complexas relações sociais no Brasil. Assim, elegem-se alguns países, cujas legislações já têm avançado neste sentido.

Os parâmetros para aferição da reparabilidade da dor moral revelam-se imprescindíveis, uma vez que indenizações com valores bem diferenciados têm sido arbitrados pelos tribunais trabalhistas, indenizações essas já arbitradas desde R\$1.500,00 a R\$ 2.000.000,00 (Dois Milhões de Reais) .

Por fim, no quarto capítulo, será apresentado o escopo da pesquisa. Serão observadas as peculiaridades dos julgados objetos de estudo e, ainda, o posicionamento dos tribunais de Segunda Instância no que concerne ao julgamento do *quantum* indenizatório da prática assediante nos processos pesquisados. Finalmente, verificar-se-á a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho relativa às indenizações: se os valores têm sido majorados ou não; quais foram os critérios para arbitramento da indenização; se os critérios para aferição foram os mesmos quando do julgamento no tribunal de origem

Essas e outras reflexões correlatas são extremamente relevantes para o bem estar social. Considerando-se o aspecto do indivíduo, toda pessoa humana aspira alcançar valores como honra, respeito, dignidade, particularmente o trabalhador, que aspira a pretensão de uma justa reparação pela dor moral vivenciada no ambiente laboral, objeto de pesquisa neste estudo.

Para desenvolvimento deste estudo, será necessária pesquisa teórica, com compilação e revisão de material bibliográfico acerca dos temas propostos.

No procedimento metodológico, adotou-se o método sistemático, a partir do qual será estudado o assédio moral não de forma isolada, mas sim buscando uma visão epistemológica deste fenômeno social dentro do ordenamento jurídico, conjugando-se legislação, doutrina e jurisprudência.

Esta pesquisa exige uma abordagem interdisciplinar, tendo em vista as diversas ciências envolvidas, como as ciências sociais aplicadas (Direito, Sociologia) e ciências humanas (Psicologia, Filosofia, Antropologia).

Na pesquisa teórica, far-se-á análise da doutrina, com a reconstrução de argumentos dos autores citados em um panorama atual sobre a discussão temática.

Paralelamente, adotou-se a pesquisa documental, com foco na legislação e jurisprudência, especialmente junto ao Tribunal Superior do Trabalho, analisando-se um julgado oriundo de cada região, perfazendo o número de 05 decisões, no intuito de obter uma perspectiva deste Tribunal Superior relativa às indenizações: se os valores têm sido majorados ou não; quais foram os critérios para arbitramento da indenização; se os critérios para aferição foram os mesmos quando do julgamento no tribunal de origem.

Espera-se apontar a reparabilidade do dano moral, bem como evidenciar os indicadores / critérios e valores utilizados no “quantum” indenizatório da prática assediante, que permitam inferir a legitimidade da pretensão à uma justa reparação pelo constrangimento e humilhação no ambiente laboral.

# 1 DIGNIDADE: O VALOR DA PESSOA HUMANA

## 1.1 ASSÉDIO MORAL, OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A prática assediante agride frontalmente a dignidade da pessoa humana, cujo princípio consolidou-se em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, dispondo em seu art. 1º que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”, havendo também expressa previsão quanto ao trabalho no artigo XXIII “ Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” .<sup>1</sup>

Os escopos preconizados na Declaração dos Direitos Humanos implicam em uma visão diferenciada da moderna organização do trabalho, o qual não pode ser concebido apenas como um meio para satisfação dos interesses capitalistas e sim como fonte de dignidade humana, conferindo-se ao trabalhador a liberdade, proteção jurídica de seus direitos, um ambiente de trabalho sadio.

Na visão de Francisco das Chagas Lima Filho:

O assédio moral é, antes, de tudo, uma agressão à dignidade moral do trabalhador, podendo afetar não apenas o direito fundamental ao trabalho, mas também a outros direitos fundamentais como a saúde, a privacidade, a liberdade de expressão, a imagem, a honra, o direito de livre locomoção, a não discriminação.<sup>2</sup>

Assim, uma vez que o assédio moral configura-se em uma ofensa, uma agressão à dignidade moral do trabalhador, comprometendo-se-lhe outros direitos fundamentais, faz-se necessária uma maior compreensão quanto a este princípio que tem sido reconhecido como norte, como orientador de todo o sistema jurídico, afinal, “o trabalho dignifica o homem”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Declaração Universal dos Direitos do Homem. Disponível em:

< [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php) >. Acesso em 08.11.10.

<sup>2</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo. : LTR, 2009. p. 159.

<sup>3</sup> WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004. p. 72. Considerado dito popular, provavelmente no sentido conferido pelo sociólogo alemão Max Weber: “Uma coisa, antes de mais nada, era absolutamente nova: a valorização do cumprimento do dever no seio das profissões mundanas como o mais excelso conteúdo que a auto-realização moral é capaz de assumir”.

## 1.2 EVOLUÇÃO DO PENSAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: O RECONHECIMENTO NECESSÁRIO

Pode-se afirmar que a Constituição Brasileira de 1988 respaldou a dignidade da pessoa humana, reconhecendo uma posição elevada de respeito a si mesma.

A idéia de dignidade da pessoa tem dois aspectos inseparáveis. O primeiro, *ad intra*, é a pessoa em si mesma como valor, que se traduz no respeito para consigo e na indisponibilidade da própria pessoa, que nunca pode se transformar em meio; o segundo aspecto da dignidade do homem é o aspecto *ad extra*, que deriva do primeiro: consiste no reconhecimento, por parte dos outros, da dignidade que é inerente ao homem como pessoa.<sup>4</sup>

Em relação ao primeiro aspecto, o valor que a pessoa tem para consigo, na atualidade, pode ser traduzido na sua vivência em sociedade, em que família, escola e ambiente de trabalho seriam as instituições aptas a promover a auto-afirmação do indivíduo; tais instituições são constitucionalmente consagradas como base da sociedade, pilar para o pleno desenvolvimento da pessoa e fundamento dos valores sociais do trabalho (artigos 205, 206 e art 1º, inc IV da CF/88).

Analisando o segundo aspecto, no reconhecimento, por parte dos outros, da dignidade que é inerente ao homem como pessoa, Hegel, em seus últimos anos, no resumo da Enciclopédia, expõe que “no Estado, o homem é considerado e tratado como ser racional, como livre, como pessoa; e o singular, por sua parte, se torna digno desse reconhecimento”.<sup>5</sup>

No decorrer da história, constata-se a evolução do reconhecimento da concepção de dignidade humana, considerando a época e o próprio desenvolvimento da civilização.

Preleciona Ingo Sarlet sobre a evolução do pensamento ocidental quanto ao reconhecimento desta dignidade.

Ensina o renomeado mestre que o reconhecimento pelos membros de uma comunidade no pensamento filosófico e político da antiguidade clássica consistia na posição social ocupada pelo indivíduo, admitindo-se a existência de pessoas mais dignas ou menos dignas. Por outro lado, no pensamento estóico, a dignidade era apreendida como qualidade inerente ao ser humano, distinguindo-o das demais criaturas, sendo todos os seres humanos dotados da mesma dignidade.

<sup>4</sup> ROBLES, Gregório. **Os Direitos fundamentais e a ética na sociedade atual**. Barueri: Manole, 2005. p. 124-5.

<sup>5</sup> HEGEL apud HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Ed. 34, 2003.

Na idade medieval, a concepção de inspiração cristã e estoica prosseguiu sendo sustentada, destacando-se Tomás de Aquino, conforme a seguir se explicitará.

Em relação à evolução do pensamento sobre a dignidade humana, cita-se a contribuição do espanhol Francisco de Victoria que, no século XVI, embasando-se no pensamento estoico e cristão, sustentou que os indígenas eram, em princípio, livres e iguais, devendo ser respeitados como sujeitos de direito, independente de seu credo.

Na esfera do pensamento jusnaturalista dos séculos XVII e XVIII, a concepção da dignidade da pessoa humana passou por um processo de racionalização e laicização, mantendo-se, no entanto, a noção fundamental de que todos os homens são iguais em dignidade e liberdade. Neste período, destacam-se os nomes de Samuel Pufendorf, segundo o qual todos deveriam respeitar a dignidade da pessoa humana, inclusive o monarca, entendendo que o ser humano teria liberdade de agir conforme seu entendimento e opção.

Constata-se que a concepção jusnaturalista foi recepcionada pelo pensamento cristão e humanista, emergindo a dignidade da pessoa humana como coluna mestra em diversos ordenamentos jurídicos; reconhecendo-se que o “homem, em virtude tão somente de sua condição humana, independente de qualquer outra circunstância, é titular de direitos que devem ser reconhecidos e respeitados por seus semelhantes e pelo Estado”.<sup>6</sup>

Quanto à valoração do ser humano, menção obrigatória de Bobbio ao afirmar que “a grande reviravolta teve início no Ocidente a partir da concepção cristã da vida, segundo a qual todos os homens são irmãos enquanto filhos de Deus”.<sup>7</sup>

Neste sentido, Maria José Falcon Y Tella lembra “o caso de Jesus Cristo, que morreu na cruz, porém semeou uma mensagem de amor fraterno para a posteridade”.<sup>8</sup>

As palavras do Salmista Davi também evidenciam o alto valor conferido por Deus ao ser humano: “Quando contemplo os teus céus, obra dos teus dedos, e a lua e as estrelas que estabeleceste, que é o homem, que dele te lembres? E o filho do homem, que o visites? Fizeste-o, no entanto, por um pouco, menor do que Deus e de glória e de honra o coroaste.”<sup>9</sup>

De fato, os Evangelhos narram que diferentes pessoas, mestres da lei, crianças, pobres, doentes, outros desprezados pela sociedade da época, que inclusive deveriam morrer, segundo a Lei Mosaica, todos eram considerados dignos de honra, com valor próprio.

O cristianismo marca a história da humanidade como:

<sup>6</sup> SARLET, Ingo. **Dignidade da pessoa humana**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 37.

<sup>7</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 55.

<sup>8</sup> FALCÓN Y TELLA, María José. **Fundamento e finalidade da sanção**: existe um direito de castigar? São Paulo: RT, 2008. p. 73.

<sup>9</sup> ALMEIDA, José Ferreira. **Bíblia**. Salmos 8: 3-6 – português I. São Paulo. Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.



[...] um legado positivo da cristandade medieval do Ocidente: as hordas bárbaras foram integradas em uma nova civilização de valores culturais, espirituais e morais nitidamente superiores. Uma nova ordem política foi estabelecida, a sorte do escravo e da mulher foi melhorada, um acervo cultural foi mantido e transmitido. Ao contrário do Ocidente, o Império Oriental continuou por mais mil anos. Em muitos lugares do Oriente, o cristianismo virtualmente desapareceu com a apostasia dos antigos fiéis e a adesão ao islamismo.<sup>10</sup>

Infelizmente, ao longo dos tempos, as premissas cristãs têm sido distorcidas e atos ultrajantes ao ser humano têm sido cometidos, citando-se, dentre um de uma infinidade de tantos outros, o holocausto judaico.

### 1.3 A CONCEPÇÃO CRISTÃ QUANTO À VALORAÇÃO DO TRABALHADOR

Inicialmente, cumpre observar que o vocábulo trabalhar designa, no português, diversas acepções, tais como “Ocupar em algum mister; esforçar-se para fazer ou alcançar alguma coisa; empregar diligência, trabalho; atormentar, ralar, afligir.”<sup>11</sup>

Pontue-se que, na definição constante de um dicionário da língua portuguesa, ainda percebe-se um paradigma relacionado ao trabalho oriundo da Idade Média, como algo penoso, que aflige o trabalhador, pensamento este que será “reformado” posteriormente.

Uma vez que as Escrituras Sagradas encontravam-se em Latim, sendo prerrogativa dos sacerdotes, aduz Max Weber que a tradução de Lutero do Novo Testamento para o alemão foi decisiva, mormente no que concerne ao emprego da palavra “*beruf*” para o trabalho, em lugar de “*arbeit*”. O termo “*beruf*”, acentua mais o aspecto da vocação do que o do trabalho propriamente dito. As traduções posteriores, francês, inglês - *calling*, holandês - *beroep*, dinamarquês - *kald* também seguiram o sentido dado por Lutero, este formado na mentalidade medieval, influenciado pelo neo-platonismo dos agostinianos.

O trabalho ganhou uma nova dimensão com a Reforma. Nas palavras do sociólogo alemão Max Weber: “Uma coisa, antes de tudo, era absolutamente nova: a valorização do cumprimento do dever no seio das profissões mundanas como o mais excelso conteúdo que a auto-realização moral é capaz de assumir”.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> CAVALCANTI, Robinson. **Cristianismo e política**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora e Distribuidora Vinde, 1988. p. 112.

<sup>11</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa**. São Paulo: Editora Nova Fronteira, 1988. p. 642.

<sup>12</sup> WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004. p. 72

Importante ressaltar que na Idade Média, remonta-se à idéia grega quanto à concepção do trabalho que, em seu sentido manual, (*banausi/a*) (*banausia*), "arte mecânica", como sendo algo degradante para o ser humano, e inferior à (*sxolh/*) (*scholê*), ao ócio, descanso, repouso, à vida contemplativa e ociosa (*sxola/zw*) (*scholazō*), por um lado, e à atividade militar pelo outro. Na visão de São Tomás de Aquino (1225-1274), o trabalho era no máximo, considerado "eticamente neutro".

Na mesma vertente, Santo Agostinho, por sua vez, viria mostrar que o trabalho não seria apenas um meio de impedir que o ócio criasse campo propício para os vícios.<sup>13</sup>

Ainda, a Reforma também “abriu caminho para uma sociedade de classes através do “individualismo, a valorização do trabalho e a legitimação dos seus resultados, a quebra do monopólio financeiro da Igreja e da Coroa, bem como a transferência de recursos para as mãos de muitos”.<sup>14</sup>

A contribuição cristã para o reconhecimento da dignidade do trabalhador foi tão acentuada, ao ponto de doutrinadores renomados na seara trabalhista admitirem a referida contribuição como fundamento, pilar do Direito do Trabalho, nas precisas palavras de Segadas Viana: “A dignificação do trabalho viria com o cristianismo. Foi a palavra de Cristo que deu ao trabalho um alto sentido de valorização. O cristianismo lançava as bases reais para, séculos mais tarde, se firmarem os fundamentos do Direito do Trabalho.”<sup>15</sup>

A simples leitura dos Evangelhos expressa as palavras de Jesus Cristo dignificando o trabalhador, como no Livro de Lucas no capítulo 10, versículo 7 “digno é o trabalhador do seu salário”.

Outra citação oportuna:

E tudo o que fizerdes, seja em palavra, seja em ação, fazei-o em nome do Senhor Jesus, dando por ele graças a Deus (...). Servos, obedecei em tudo aos vossos senhores segundo a carne, não servindo apenas sob vigilância, visando tão-só agradar homens, mas em singeleza de coração, temendo ao Senhor. Tudo quanto fizerdes, fazei-o de todo o coração, como para o Senhor, e não para homens, cientes de que recebereis do Senhor a recompensa da herança. A Cristo, o Senhor, é que estais servindo; pois aquele que faz injustiça receberá em troca a injustiça feita; e nisto não há acepção de pessoas. Senhores, tratai aos servos com justiça e com equidade, certos de que também vós tendes Senhor no céu.<sup>16</sup>

Desse modo, evidencia-se a contribuição cristã no reconhecimento da dignidade do trabalhador, sendo o trabalho não mais entendido como algo degradante para o ser humano,

<sup>13</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 2000. p. 86.

<sup>14</sup> CAVALCANTI, Robinson. **Cristianismo e política**. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora e Distribuidora Vinde, 1988. p. 117.

<sup>15</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 2000. p. 85

<sup>16</sup> (CI 3.17,22-4.1) (Vd. Ef 6.5-9).

mas em uma perspectiva de reforma de mentalidade, como uma vocação superior, como o cumprimento de uma missão altamente valorizada por Aquele que é o maior exemplo na realização de uma missão imensuravelmente maior: Jesus Cristo, que deu a própria vida pela humanidade.

#### 1.4 CONTRIBUIÇÃO FILOSÓFICA ACERCA DA *PERSONA SINGULARE*

A concepção relativa ao pensamento sobre a dignidade da pessoa humana evoluiu, não mais se admitindo a idéia, oriunda da antiguidade clássica, de que as pessoas eram mais ou menos dignas, dependendo de sua posição social. Neste sentido, faz-se necessária uma reflexão sobre a contribuição da filosofia neste processo de evolução.

A influência da filosofia é notável, conforme exposição de Carlos Eduardo Bittar:

Talvez, com toda a limitação que é peculiar ao pensamento, as palavras dos filósofos tenham mais influência que se possa efetivamente medir. Talvez, as letras filosóficas tenham influenciado mais a história da humanidade do que muito líder político sonhador tenha jamais pensado poder fazer. Talvez, símbolos, sílabas, letras e frases ressoem mais que espadas que tiritam no ar. Talvez, sistemas ideológicos teoricamente arquitetados alcancem maiores repercussões sociais que sistemas burocráticos inteiros, com massas de inumeráveis funcionários, não são capazes de construir. Eis aí a ambivalência do poder da filosofia.<sup>17</sup>

De fato, vislumbra-se a influência da filosofia não apenas na evolução do pensamento sobre a dignidade humana, mas em toda trajetória da humanidade; Bittar traz uma síntese que demonstra algumas das principais idéias de expoentes da filosofia, como os Sofistas: Discurso e relativismo da Justiça; Sócrates, ética, educação virtude e obediência; Platão: idealismo, virtude e transcendência ética; Aristóteles: Justiça e, ainda, outros, não se esgotando a citação, pois há inúmeros outros nomes notáveis, de referência obrigatória como Thomas More, Rousseau, Cícero, Santo Agostinho, Hume, Hegel, Marx, Rawls, Perelman etc.

Autor da Suma Teológica, expoente da Escolástica, Santo Tomás de Aquino estabeleceu um amplo e abrangente sistema intelectual fortemente influenciado pela filosofia de Aristóteles.

O Dicionário de Filosofia traz uma elucidativa definição de Escolástica:

---

<sup>17</sup> BITTAR, Eduardo Carlos; ALMEIDA, Guilherme Assis de. **Curso de Filosofia do Direito**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 26.

É mais próprio, ou mais oportuno confinar o termo escolástica a certos autores cristãos e identificá-lo com escolástica cristã. Chama-se escolástica (escolástica medieval ou, por vezes, escolástica propriamente dita) a fase principal do pensamento filosófico medieval desenvolvido desde a última época da Patrística até o século XVI e mesmo parte do século XVI.<sup>18</sup>

Nesta fase, a ênfase voltava-se para a lógica e advogava o empirismo, entendendo a natureza como um sistema coerente de leis que poderiam ser explicadas pela razão.

Santo Tomás é defensor de uma filosofia conjugada pela razão e pela fé, na tentativa de racionalmente justificar a existência de Deus. Preconizou duas ordens diversas, mas que seriam conjugadas pelo direito natural, uma representação da natureza racional do homem e pelo direito positivo.

Investigando seu pensamento no que se refere à dignidade humana, percebe-se que ele fez referência expressa na Suma Teológica, conforme se depreende das linhas transcritas a seguir:

E, portanto, entre as outras substâncias, os indivíduos de substância racional têm certo nome especial, a saber, o de pessoa. E, por isso, à predita definição de pessoa, acrescenta-se substância individual, para significar o singular no gênero da substância; e acrescenta-se mais, de natureza racional, para exprimir o singular na ordem das substâncias racionais.<sup>19</sup>

Tal individualidade emerge da constatação de que o homem é o centro da criação, pelo fato de ter sido criado à imagem e semelhança de Deus. Embora toda criatura seja uma expressão da essência transcendente, encontrando-se nela "tantas semelhanças com o ser divino quantas são as perfeições que nela se encontram", no entanto somente no homem há uma semelhança de espécie com Deus, eis que possuidor de natureza espiritual, compartilhada pelo mesmo Criador. Como consequência deste pensamento, a dignidade abarca, sem distinções, todos os seres humanos, tanto homens, quanto mulheres.

Fábio Konder Comparato adverte sobre a importância da concepção medieval, aduzindo que:

De qualquer forma, sobre a concepção medieval de pessoa que se iniciou a elaboração do princípio da igualdade essencial de todo ser humano, não obstante a ocorrência de todas as diferenças individuais ou grupais, de ordem biológica ou

<sup>18</sup> FERRATER, Mora, José. **Dicionário de Filosofia**. Trad. Roberto Leal Ferreira e Álvaro Cabral. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 862.

<sup>19</sup> *ET ideo etiam inter caeteras substantias, quoddam speciale nomen habent singularia rationalis naturae: ET hoc nomen est persona. Et ideo, in praedicta definitione personae, ponitur substantia individua, inquantum significat singulare in genere substantiae; additur autem rationalis naturae, inquantum significat singulare in rationalibus substantiis.* AQUINO, Santo Tomás de. **Suma teológica**. Tradução de Alexandre Correa; org e dir. de Róvilio Costa e Luís Alberto de Boni. 2. ed. Porto Alegre: Escola Superior de Teologia São Lourenço de Brindes: Univ. de Caxias do Sul, 1980, p. 277.

cultural. E é essa igualdade de essência de pessoas que forma o núcleo do conceito universal de direitos humanos.<sup>20</sup>

Analisado o pensamento de Santo Tomás de Aquino, cuja contribuição constata-se na Idade Medieval, a pessoa é sujeito especial, *persona singulare*, expressão da singularidade humana, núcleo essencial da afirmação dos direitos humanos ao longo dos séculos.

O nome de Immanuel Kant destaca-se, de modo particularmente significativo, no que diz respeito à concepção de dignidade fundamentada na autonomia ética do ser humano; ele entende a autonomia como a faculdade humana de determinar-se a si mesmo e agir em conformidade com a representação de certas leis, sustentando que o ser humano (indivíduo) não pode ser tratado, nem por ele próprio, como objeto.

Embasando-se nessas assertivas, Kant sustenta que:

O homem e, de uma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade: Se pois, deve haver um princípio prático supremo e um imperativo categórico no que respeita à vontade humana, então tem de ser tal que, da representação daquilo que é necessariamente um fim para toda a gente, porque é fim em si mesmo, faça um princípio objetivo da vontade, que possa por conseguinte servir de lei prática universal. O fundamento deste princípio é: A natureza racional existe como fim em si. É assim que o homem se representa necessariamente a sua própria existência. No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente: mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade.<sup>21</sup>

A doutrina jurídica, tanto nacional quanto alienígena, tem sido construída a partir do pensamento de Kant, buscando nele a conceituação, bem como a fundamentação da dignidade da pessoa humana.

Para elucidar o conceito de autonomia, apresenta-se o imperativo categórico como uma ação sendo necessária por si mesma, independente de outra finalidade, exterior a ela, representando, pois, a autonomia ética da pessoa.

Por isso, aquilo que pode ser comprado, manipulado, vendido tem uma estimativa, referindo-se à idéia de equivalente; entretanto, transcendente ao preço, existe um valor incondicional, absoluto, universal, que é a dignidade do ser humano, elevada a um patamar acima de todo e qualquer preço.

<sup>20</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 20.

<sup>21</sup> KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura e outros textos filosóficos**. Seleção de Marilena de Souza Chaui. Berlinck. São Paulo: Abril Cultural, 1974. p. 228-9 e 234.

Registra-se que, a partir do sec. XVI, o Direito Natural, entendido como existência de valores e de pretensões legítimas que não decorrem da norma emanada do Estado, ganha força até como ideologia da burguesia e também como marco nas revoluções liberais.

Paradoxalmente, com o advento do Estado liberal, com a consolidação dos ideais constitucionais em textos escritos, o Direito natural é considerado anti-científico por causa do positivismo do final do sec. XIX.

Com o juspositivismo, pretende-se criar uma ciência jurídica com características e métodos semelhantes às ciências naturais e exatas.

A busca da objetividade científica, com ênfase na realidade observável, distanciou o Direito da moral e dos valores, uma vez que a ciência do direito deve fundar-se em juízos de fato e não em juízos de valor. A decadência do positivismo é associada às atrocidades cometidas sob o fascismo na Itália e nazismo na Alemanha, que promoveram toda sorte de ofensas ao ser humano acobertadas pela legalidade.

Doutrinador adepto de nova hermenêutica constitucional, Luiz Carlos Barroso aduz que o pós-positivismo, com grande influência de Kant, caminha a partir da legalidade estrita, mas não despreza o direito positivo. Resgata a leitura dos valores ao inspirar-se em uma teoria da justiça; busca nova hermenêutica constitucional fundada no desenvolvimento dos direitos fundamentais, alicerçados na dignidade humana, que é seu fundamento.

A ciência jurídica pós-moderna tem avançado no sentido de reconhecer os valores da justiça e da democracia no âmbito constitucional e infraconstitucional, especialmente por conta da “virada kantiana” dos direitos fundamentais; ela reaproxima a ética e o direito com suporte no imperativo categórico, segundo o qual cada pessoa deve ser tratada como um fim em si mesma. Essa tendência permite a derrocada de quatro dogmas anteriormente consagrados no direito administrativo: a supremacia do interesse público sobre o interesse privado, a estrita legalidade, a impossibilidade de rediscussão do mérito administrativo e a catedral do Poder Executivo unitário, fundado em relações exclusivas de subordinação hierárquica.<sup>22</sup>

No que concerne ao interesse público, o mesmo pode prevalecer desde que corresponda à concretização dos interesses superiores normativos da coletividade e não se oponha a interesse nitidamente privado com assento nos direitos fundamentais.

Aponta-se um elucidativo conceito trazido pelo direito pátrio relativo à concepção da dignidade da pessoa humana:

---

<sup>22</sup> BARROSO, Luis Roberto. Disponível em: < <http://www.direitodoestado.com/revista/>>. Acesso em: 22 jun. 2010.

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos<sup>23</sup>.

Sob este aspecto, o pós-positivismo, marcado pela notória contribuição do pensamento filosófico, tem como norte os direitos fundamentais, não mais se admitindo o valor pessoal relacionado à condição social do indivíduo, a partir da concepção da dignidade da pessoa humana, a qual consagra-se como valor guia em diversos ordenamentos jurídicos.

## **1.5 O SISTEMA CONSTITUCIONAL BRASILEIRO EM FACE DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

### **1.5.1 Pensamento Sistemático: Contribuições Necessárias**

Uma importante concepção relativa ao pensamento sistemático ocorreu na Alemanha, a partir do sec. XIX, quando vários autores propiciaram notáveis contribuições quanto à evolução do conceito de sistema.

O jurista alemão Canaris apresenta os vários conceitos de sistema, os postulados básicos, bem como os limites encontrados.

#### **1) O sistema externo**

Terminologia usada por Heck, que, no essencial, se reporta aos conceitos de ordem da lei. Visa a um agrupamento da matéria e a sua apresentação tão clara e abrangente quanto possível. “É de grande significado para que o Direito possa ser visto no seu conjunto, mas não é o sistema do Direito no sentido de uma ordenação internamente conectada”.<sup>24</sup> Sistema de puros conceitos fundamentais

Estes sistemas foram desenvolvidos por Stammler, Kelsen e Nawiasky.

Categorias puramente formais, sendo que a unidade valorativa é sempre do tipo material e só pode realizar-se numa ordem jurídica historicamente determinada.

<sup>23</sup> SARLET, Ingo **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 2001. p. 60

<sup>24</sup> CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do Direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1996. p. 26.

A formalidade e a generalidade de tal conceito faz sobressair a limitação para uma elaboração científica do Direito.

## 2) Sistema lógico formal

### a) O sistema lógico da jurisprudência dos conceitos

Esta idéia é elaborada a partir de um conceito de ciência, segundo os ideais positivistas. Max Weber traduz o pensamento no sentido de concatenação de todas as proposições jurídicas, formando um sistema livre de contradições e sem lacunas.

Ainda que o próprio Canaris reconheça a necessidade de uma certa adequação lógico-formal, a unidade interna de sentido do direito não corresponde a uma derivação da idéia de justiça de tipo lógico, mas sim valorativo ou axiológico.

Apesar da intensa defesa ao sistema lógico da jurisprudência dos conceitos, os sistemas não podem ser reduzidos a critérios lógico-formais ou axiomático-dedutivos, devendo também ser considerado os elementos valorativos, axiológicos e teleológicos, arcabouços da unidade interna da Ciência Jurídica, que atenta ao objetivo de tratar os iguais de forma igual e os diferentes de maneira diferente, preocupando-se com os ideais de justiça. Como os valores estão logicamente distantes da esfera da lógica formal, a inter-relação entre eles não é expressa logicamente, mas sim de forma teleológica e axiológica.

A moldagem do Direito a preceitos lógico-formais não garante a ele o caráter de unidade valorativa necessária para a formulação de um sistema realmente efetivo e bem estruturado. Destarte, pondera-se que os critérios lógico-formais possuem pouca importância para a metodologia da Ciência do Direito e para o pensamento jurídico moderno, sendo tais bases restringidas à lógica apenas no que se refere à cientificidade e à adequação racional de seus argumentos. Até mesmo a abordagem argumentativa, diante dos fatores decisivos de toda metodologia, não se encontra adstringida à lógica, mas sim à natureza axiológica ou teleológica, recorrendo-se aos valores da justiça e ao princípio da igualdade.

### b) O sistema axiomático-dedutivo no sentido da logística

Defendido por Klug, pressupõe que todas as proposições válidas dentro de um determinado âmbito material se deixem deduzir de axiomas, através de uma dedução puramente lógico-formal.

Comparado ao sistema lógico-formal, o sistema axiomático-dedutivo não atende o sentido pretendido pelo sistema, já que pressupõe que todas as proposições existentes em



dada circunstância devem ser reduzidas a axiomas, mediante a utilização de deduções exclusivamente formais.

Canaris se opõe fielmente às idéias de Klug, que preceitua a formação de uma ciência jurídica formada plenamente por axiomas dedutivos. Para iniciar as deduções acerca do assunto, seria necessária a satisfação de dois pressupostos básicos: a inexistência de contradições e a plenitude axiomática. A primeira proposição não pode ser aceita como válida, já que não existem no sistema jurídico apenas contradições normativas, mas, além destas, há as contradições de valores e de princípios. Estas contradições nunca podem ser aceitas em critérios máximos normativas, cabendo juízos de ponderação em cada caso concreto.

A plenitude já é algo em que não cabem nem mesmo muitas ilações para se chegar à dedução correta. Hilbert e Ackermann entendem que nenhuma hipótese com conteúdo autônomo na sistemática do Direito deve ser introduzida fora do conceito dos axiomas, cabendo sempre o respeito aos princípios lógico-formais, de maneira que todos os preceitos devem, indubitavelmente, submeter-se à categoria de axiomas.

Entretanto, caso esta teoria fosse adotada, seria necessário que, em todas as circunstâncias envolvendo lacunas, existissem na ordem jurídica uma valorização integrativa, advinda de completudes teleológicas da ciência jurídica. Porém, se até a completude lógica é questionável, a completude teleológica chega a ser até mesmo utópica. Além disso, a própria lei compreende em seu âmbito a extensa necessidade e valoração, como, por exemplo, ao tratar de dispositivos como a boa-fé, os bons costumes, ou seja, ao abordar acerca de normas de conteúdos indeterminados.

Entende-se que todas as interpretações legislativas comportam algum juízo de valoração, impedindo assim a utilização do sistema axiomático-dedutivo, pois nos institutos normativos as decisões jurídicas carecem de completude, não assumindo o aspecto utópico de valoração definitiva, fruto de pensamentos positivistas anteriores.

Referido conceito contraria o pensamento sistemático em face da inviabilidade da plenitude e a ausência de contradições.

### 3) O sistema como conexão de problemas

#### a) O conceito de sistema de Max Salomon

Reduz o objeto da ciência tão somente à formação do sistema dos problemas da legislação possível, concentrando-se nos problemas permanentes e não nas soluções.

Compreendeu o sistema jurídico como um conjunto de problemas que devem ser resolvidos paulatinamente, conforme a necessidade e a situação normativa em que se encontram. Para o defensor deste conceito, a ciência do Direito seria reduzida à formação dos problemas da legislação possíveis, correspondendo à existência de inúmeras questões isoladas que podem ser escolhidas arbitrariamente e que, por isso, necessitam de elementos que atribuam sentido e unidade ao suposto sistema produzido que, por consequência, só podem ser obtidos fora do próprio sistema idealizado.

Isto, porque “o Direito não é um somatório de problemas, mas antes um somatório de solução de problemas”.<sup>25</sup>

Dessa maneira, o sistema dos problemas deve ser observado como impróprio para satisfazer os preceitos de unidade interior e de adequação da ordem jurídica, existentes em um verdadeiro sistema. Seria possível apenas resumir a sistemática dos problemas a um conjunto de perguntas e repostas, da quais surgiriam novas perguntas e respostas, e por aí em diante.

#### b) A concepção de Fritz Von Hippel

Busca uma conexão imanente de problemas, centrada em uma decisão fundamental. Formula uma abordagem sistemática em simetria com as idéias de Salomon, que observa o sistema como sendo exclusivamente uma conexão de problemas. Deste modo, o sistema passa a ser visto como sendo a manifestação de uma estrutura de perguntas.

Além disso, Von Hippel esclarece que tal conexão de problemas não atua exclusivamente como provocador de respostas, mas serve de base para estas. Apesar de existir um constante devir, que produz uma dialética entre questões e respostas, a conexão de problemas não pode ser confundida com a sistemática, mas através daquela pode ser conhecida esta, ordenando-a mediante o trabalho de inúmeras soluções encontradas.

Contudo, o trabalho com a conexão de problemas não atribui a nova metodologia um sentido unitário, nem estabelece qual é a base valorativa ordenada que o jurista deve adotar para solucionar tais problemas.

Todavia, esta concepção não esclarece o sentido unitário para que o intérprete busque a resolução dos problemas.

#### 4) O sistema como relações da vida

---

<sup>25</sup> CANARIS, Claus-Wilhelm. . **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do Direito.** 1996. p. 46

As relações da vida e a sua ordem imanente seriam suficientes para a construção do sistema. Porém, se tais caracteres são de fato objeto do direito, todavia, a ordem jurídica não deve ser identificada com um sociologismo alheio ao valor do direito.

##### 5) O sistema de decisão de conflitos no sentido de Heck e da jurisprudência dos conceitos

Localiza-se na discussão do problema, restando caracterizado o sistema como sistema de decisões de conflitos. Para a interpretação histórica, a única científica, cada proposição jurídica é uma individualidade, um ser autônomo, que vive a sua própria vida e tem a sua própria história. Por conseguinte, o Direito só poderia ter uma unidade no fato de as proposições jurídicas vigorarem em conexão com a sociedade. Considera decisivo que as proposições jurídicas vigentes provenham das necessidades da vida, e, por isso, pretende reduzir toda a controvérsia das teorias a uma questão de formulação. Resultando na possibilidade de formulações de teor diferente, mas equivalentes, isto é, duma equivalência de construções científicas.

Os limites de tal raciocínio esbarram na redução do sistema a meras decisões de conflitos, ficando privado do seu conteúdo ético-jurídico.

Explicitados os limites das assertivas formuladas, preliminarmente ao conceito de sistema, demonstram-se as decisivas contribuições feitas por juristas e filósofos, cujas idéias básicas são explicitadas pelo jurista pátrio, Juarez de Freitas.

Em que pese a crítica a Hans Kelsen pertinente ao reducionismo do fenômeno jurídico ao Estado, bem como que os juízos de valor competiriam à política e que a ciência jurídica deveria buscar a objetividade das demais ciências, é inegável sua contribuição à Dogmática Jurídica, com a ênfase dada à imputação normativa.<sup>26</sup>

Neste particular, Hans Kelsen, admite que “as normas jurídicas são molduras e que o intérprete é quem delimita o conteúdo das mesmas”.<sup>27</sup>

Theodor Viehweg: Resgata a tópica aristotélica. Os tópicos são pontos de vista de múltipla utilização e aceitáveis em geral, que podem ser a favor e contra a adequação opinativa e que podem conduzir a verdade.

O pensamento tópico pode, de acordo com a sua configuração, concretizar-se em dois planos. No primeiro, captam-se pontos de vista mais ou menos casuais, num qualquer tipo de tentativa de escolha, enquanto no segundo, se pode recorrer a um repertório de pontos de

<sup>26</sup> GARCIA, João Carlos. Direito e ciência jurídica: considerações sobre a pertinência de sua correlação. In: **Cadernos de Teoria Geral do Direito**. Renan Lotufo (coord). Curitiba: Juruá, 2000.

<sup>27</sup> FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito**. São Paulo: Malheiros, 1995. p.39.

vista, que se agrupam nos chamados catálogos de tópicos sob uma determinada ordenação exterior, particularmente alfabética.

A tópica pode ser concebida em duas vertentes: como complementar ao pensamento sistemático, utilizando-se a equidade na busca da melhor solução ou pode ser vista apenas com o raciocínio voltado apenas para o caso singular, antagônica ao conceito de sistema.<sup>28</sup>

Walter Wilburg refere-se ao conceito de mobilidade do sistema. Recusa procurar um princípio unitário que solucione todas as questões da responsabilidade indenizatória e coloca, nesse lugar, uma multiplicidade de pontos de vista que ele caracteriza como elementos ou como forças móveis, que seriam uma falta causal para o acontecimento danoso, que se situe do lado do responsável, sendo que esta falta tem peso diverso consoante seja provocada pelo responsável ou pelos auxiliares ou tenha até surgido sem culpa; um perigo que o autor do dano tenha originado, através de uma acutação ou da posse de uma coisa e que tenha levado ao dano; a proximidade do nexo de causalidade, que existe entre as causas provocadoras e o dano verificado; a categoria social da situação patrimonial do prejudicado e do autor do prejuízo. Wilburg nega a determinação de uma determinada hierarquia entre os elementos, que estariam em um mesmo nível. Então, as características essenciais do sistema móvel convergiriam na igualdade fundamental de categoria e a substituição mútua dos competentes princípios ou critérios de igualdade.

Karl Engisch explana sobre conceitos jurídicos indeterminados, referindo-se às cláusulas gerais, as quais se constituem em diretriz, exemplificando a boa-fé, cujo preceito depreende-se do art 422 do C. Civil. Sustenta a idéia da ordem jurídica, não apenas axioma, mas, também, postulado, que elabore o significado para as relações entre formação do sistema e obtenção do Direito, que entre estes não existe uma dependência unilateral, mas sim uma relação mútua, tal como o sistema influencia a obtenção do Direito, assim se desenvolve, de modo inverso, a formação plena do sistema apenas no processo de obtenção do Direito.

Emil Lask pondera sobre a sistematização dinâmica dos valores, atribuindo feição peculiar ao valor jurídico, exercendo influência sobre os juristas ao descobrir no fenômeno jurídico uma complexidade peculiar. Constata a correlação entre formas válidas e o substrato material amorfo. A heterogeneidade irreduzível entre ambos teria uma visão final abarcante da ciência jurídica, não havendo porém, uma “forma” que seja capaz de atravessar todos os sistemas constitutivamente e instaurar o sistema jurídico como um todo acabado. Renuncia,

---

<sup>28</sup> ZANITELLI, Leandro Martins. **Tópica e pensamento sistemático**: convergência ou ruptura. São Paulo: RT, 2002.

então, a unidade, última e irreduzível, em face da pluralidade assimétrica entre as diferentes esferas, reconhecendo que o sistema não é uma estrutura puramente diacrônica.

Karl Larenz defende o pensamento orientado a valores no âmbito da aplicação do Direito e no da Dogmática Jurídica, sustentando que não consegue se resolver a questão fundamental de quando e em que circunstâncias se pode, em casos semelhantes, encetar uma interpretação criativa do Direito, com a consequência inevitável de uma quantidade de decisões singulares desconectadas e contraditórias, ou seja, de injustiça e de insegurança no Direito. Como indicativo de uma interpretação judicial do Direito bem sucedida, o de que a nova proposição jurídica não entre em contradição com o sistema legal, mas antes se deixe incluir sem quebra no todo pré-existente da ordem jurídica. Como exemplo de uma interpretação criativa contrária ao sistema, Larenz refere-se a cessão de garantias.

Em apertada síntese, restou demonstrada a valiosa contribuição de juristas notáveis quanto a compreensão da evolução do conceito de sistema, cuja influência constata-se no sistema constitucional brasileiro.

### 1.5.2 Conceito de Sistema

Consideradas as contribuições acima, o conceito de Canaris cristaliza-se na busca da realização dos valores jurídicos mais elevados.

Uma ordem axiológica ou teleológica de princípios gerais de direito, na qual o elemento de adequação valorativa se dirige mais à característica de ordem teleológica e o da ordem interna à característica dos princípios gerais.<sup>29</sup>

Conforme se depreende desta definição, é concebida a idéia da coerência valorativa, impedindo uma abordagem meramente formal, uma vez que a ordem jurídica constitui-se em um conjunto historicamente formado por pessoas, portanto, imperfeito e inacabado.

A dimensão da completude fechada, auto-suficiente do sistema é ultrapassada, tendo em vista sua incompletude, porquanto as “lacunas e as contradições acompanham as normas à feição de sombras irremovíveis”.<sup>30</sup>

Realça a dinamicidade dos princípios, uma vez que princípios novos e diferentes daqueles existentes há poucas décadas podem ter validade e ser constitutivos para o sistema.

<sup>29</sup> CANARIS, Claus Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na Ciência do Direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1996. p. 77-8

<sup>30</sup> CANARIS, Claus Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na Ciência do Direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1996. p. 92

De acordo com tal conceito, a tópica é afastada do pensamento sistemático porque ordena-se na equidade, na tendência individualizadora da Justiça, representando o processo adequado para um problema singular, ao passo que a ordem teleológica busca a Justiça, a equidade, mas também tem que ser voltada para o escopo da segurança jurídica.

Contudo, em que pese a expressiva contribuição trazida pelo conceito de Canaris, o jurista Juarez Freitas aponta a sua insuficiência, tendo em vista o tema das antinomias jurídicas, bem como a visão de que os princípios não seriam normas, devendo ser primeiro consolidados ou normatizados.

Propõe outro conceito de sistema, segundo o qual

Uma rede axiológica e hierarquizada de Princípios gerais e tópicos, de normas e de valores jurídicos cuja função é a de, evitando ou superando antinomias, dar cumprimento aos princípios e objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito.<sup>31</sup>

Vale lembrar também a assertiva de Bobbio, que identifica o sistema como ordenamento, um conjunto de normas em que a unidade daria coerência, configurando-se como condição de justiça do ordenamento jurídico.

Assevera, ainda, que a unidade do ordenamento jurídico por si só não permite que se tenha um sistema jurídico, devendo ser verificado que sistema é uma totalidade ordenada, um conjunto de entes entre os quais existe um certo ordenamento, o qual não seria completo a não ser pela norma geral exclusiva, porém, sustenta que o ordenamento é “completável”.

Em conformidade ao conceito exposto, o ordenamento jurídico deve ser considerado como uma unidade sistemática, devendo traduzir os valores mais elevados da sociedade, com o escopo da realização da justiça.

### 1.5.3 Interpretação Sistemática

Na esteira do pensamento de Canaris, é apresentada uma interpretação tópico-sistemática proposta por Juarez Freitas, não voltada apenas para a tendência generalizadora da Justiça e sim orientada para o caso concreto, numa idéia de complementação no âmbito do pensamento sistemático.

Realça a idéia quanto ao reconhecimento de que os princípios são mais elevados do que as regras jurídicas, uma vez que determinam a maneira pela qual devem ser interpretadas e respeitadas as normas estritas.

---

<sup>31</sup> FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do Direito**. São Paulo: Malheiros, 1995. p. 54

Neste diapasão, a teoria tridimensional proposta por Miguel Reale, revela-se como referência imprescindível, harmonizando fato, valor e norma. Aduz ser o fato ligado ao campo filosófico, o direito como objeto cultural e no campo empírico à história e sociologia do direito; quanto ao valor, encontrado no plano filosófico embasado na axiologia jurídica e no plano prático à Política do Direito e a norma, situada no campo filosófico, compreendida pela Teoria Geral do Direito e no campo empírico pela Ciência Dogmática.<sup>32</sup>

Assim, tecidas as considerações supra concernentes ao debate doutrinário, pode-se afirmar que o sistema jurídico estaria calcado nos valores da segurança jurídica e nos princípios da igualdade e da justiça e, necessariamente, deverá traduzir e realizar a adequação valorativa e a unidade interior.

Neste sistema, com a virada Kantiana, existem modelos normativos de captação que vão apreender os valores que se encontram soltos na sociedade, através dos princípios e regras, tendo em vista que carregam os modais deônticos.

Então, pode-se inferir que o sistema jurídico revela-se aberto e incompleto, recepcionando o próprio desenvolvimento humano pois, enquanto ser, sujeito a transformações e novos conteúdos.

#### 1.5.4 Reconhecimento e Proteção da Dignidade da Pessoa Humana

Verifica-se a estreita relação entre a os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, cuja condição de valor fundamental exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais em todas as dimensões.

Negar à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á lhe negando a própria dignidade.<sup>33</sup>

Ao longo de sua afirmação histórica e jurídica na modernidade, os direitos progressivamente ampliaram-se, materializando-se pelo acúmulo de gerações, ou de dimensões, como preferem alguns autores. Wilson Steinmetz, menciona o autor Willis Santiago Guerra Filho, para quem, em vez de gerações, é melhor falar em dimensões, pois as gerações anteriores não desapareceram com o surgimento das mais novas.<sup>34</sup>

Daniel Sarmento afirma que a doutrina moderna dos direitos fundamentais, teve influência da teoria elaborada por George Jellinek no final do século XIX. Para o referido

<sup>32</sup> REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5. ed. rev. e reestr. São Paulo: Saraiva, 1994.

<sup>33</sup> REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5. ed. rev. e reestr. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 65

<sup>34</sup> STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 93.

autor, os direitos fundamentais geravam pretensões do indivíduo frente ao Estado as quais deveriam ser exercidas dentro dos limites legais.<sup>35</sup>

Em conformidade com as explicações de Bobbio, o desenvolvimento dos direitos do homem passou por três fases:

- a) Em um primeiro momento, afirmaram-se os direitos de liberdade, isto é, todos aqueles direitos que tendem a limitar o poder do Estado e a reservar para o indivíduo, ou para os grupos particulares, uma esfera de liberdade em relação ao Estado;
- b) Num segundo momento, foram propugnados os direitos políticos, os quais concebendo a liberdade não apenas negativamente, como não impedimento, mas positivamente, como autonomia – tiveram como consequência a participação cada vez mais ampla, generalizada e freqüente dos membros de uma comunidade no poder político ( ou liberdade no Estado);
- c) Foram proclamados os direitos sociais, que expressam o amadurecimento de novas exigências – podemos mesmo dizer, de novos valores-, como os do bem-estar e da igualdade não apenas formal, e que poderiam ser chamados de liberdade através ou por meio do Estado.

A afirmação dos direitos do homem é sintetizada por Wilson Steinmetz, sustentando que, na modernidade, há 03 fases: a da positivação, identificadas na conversão de direitos havidos como naturais em direitos positivos; a da generalização, materializada com o advento do Estado Social de Direito e por fim, na segunda metade do século XX, há o processo de internacionalização dos direitos fundamentais.

A primeira geração foi a dos direitos civis e políticos, ou simplesmente chamados direitos de liberdade; a segunda, a dos direitos sociais e a terceira, a dos direitos difusos e coletivos (exemplos: direito ao meio ambiente saudável, direito ao desenvolvimento, direito ao patrimônio público e social, direito à proteção das relações de consumo); e, por fim, menciona os direitos de quarta geração, como posições jurídicas subjetivas básicas ante os progressos da ciência (exemplos: biologia, ciências e tecnologias afins, ciência da computação).

---

<sup>35</sup> SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2008.



Salienta-se que a Declaração Universal da ONU representa a consciência histórica que a humanidade tem dos próprios valores fundamentais na segunda metade do século XX.

Preceitua o seu artigo 1º que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.<sup>36</sup>

Nesta vertente, consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos, constituindo-se a garantia da isonomia em pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana.

A partir do conceito clássico trazido por Aristóteles, o filósofo norte-americano, John Rawls, em face do princípio da igualdade, afirma que cada pessoa tem uma inviolabilidade fundada na justiça (entendida como distributiva e comutativa), que nem mesmo o bem-estar da sociedade como um todo pode anular. Por isso, a democracia constitucional deve ser uma atividade política submetida à Constituição adequando-se aos princípios da Justiça, aduzindo que “cada pessoa deve ter um direito igual ao sistema mais extenso de iguais liberdades fundamentais que seja compatível com um sistema similar de liberdades para as outras pessoas.”<sup>37</sup>

Constata-se que o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais estão diretamente ligados, de maneira indissociável, à própria dignidade humana, diante da premissa de que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos.

#### 1.5.5 Dignidade da Pessoa Humana: a Normatização na Ordem Jurídico-constitucional Brasileira

A Constituição brasileira de 1988, não apenas na esteira das demais Cartas Constitucionais, mas também pela sua própria história, diante dos “fantasmas” da tortura e do desrespeito ao ser humano praticados sob o regime militar, avança notoriamente ao insculpir os valores, sob a forma de normas-princípios, como idéia central do sistema jurídico.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. 2.ed. reform, São Paulo: Moderna, 2004.

<sup>37</sup> RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. p. 73

<sup>38</sup> BARCELOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios**. O princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

Com efeito, “os direitos do homem são direitos históricos, que emergem gradualmente das lutas que o homem trava por sua própria emancipação e das transformações das condições de vida que essas lutas produzem”.<sup>39</sup>

O constituinte de 1988, propositadamente, não incluiu a dignidade da pessoa humana no rol dos direitos e garantias fundamentais, elevando-a à condição de princípio ( e valor) fundamental (artigo 1º, inciso III). Desta forma, reconhecida a sua posituação como princípio jurídico-constitucional fundamental, constituindo-se em norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material.

Tendo em vista os limites estreitos deste estudo, adota-se a classificação das normas jurídicas em princípios e regras seguindo a renomada doutrina de Robert Alexy, influenciado por Ronald Dworkin.

Salienta-se que Alexy abraça a proposta de vonWright no que pertine à divisão dos conceitos práticos em deontológicos, axiológicos e antropológicos, sendo exemplos de conceitos deontológicos aqueles relacionados ao de dever, proibição, permissão e de direito a algo; conceitos axiológicos são caracterizados de que seu conceito básico não é o de dever ou de dever-ser, mas o conceito de bom; por sua vez, conceitos axiológicos são utilizados quando algo classificado como bonito, corajoso, seguro, democrático, social.

A tripartição é justificada, ao aduzir o referido autor , que princípios são mandamentos de um determinado tipo, a saber, mandamentos de otimização. Como mandamentos, pertencem ao âmbito deontológico. Valores, por sua vez, fazem parte do nível axiológico.

Quanto à expressão utilizada “norma jurídico-positiva”, no sentido mesmo de ordenação de vigência, trazido por Karl Larenz, como característica típica de cada proposição jurídica. Na nomenclatura contemporânea, desrespeitada uma norma, em face de sua eficácia jurídica, podem ser exigidas providências diante do Judiciário.<sup>40</sup>

Registra-se a teoria da norma jurídica proposta por Bobbio, o qual menciona os três requisitos habituais como a imperatividade, o estatismo e a coatividade.<sup>41</sup>

Mencionada teoria coaduna-se com Kelsen no que refere-se à constatação de que a norma jurídica se resolve em um juízo hipotético, não contrariando a tese da norma jurídica como prescrição, pois o juízo em que se exprime a norma é sempre um juízo hipotético prescritivo.

<sup>39</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004. p.31

<sup>40</sup> BARCELOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios**. O princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

<sup>41</sup> BOBBIO, Norberto. *Teoria generale del diritto*, Torino: Giappichelli, 1993.

Neste aspecto, é considerado o ponto de vista estritamente formal, ou seja, a norma jurídica na sua estrutura lógico-linguística.

De acordo com a citada perspectiva, a norma jurídica seria uma proposição e não um enunciado, o qual seria, apenas, a forma gramatical e linguística no qual determinado significado é expresso; assim, uma proposição pode ter diversos enunciados, da mesma forma que um mesmo enunciado pode conter várias proposições.

Infere-se que se a norma jurídica é uma proposição, quer dizer que é um conjunto de normas que possui um significado. O que interessa ao jurista não é o enunciado, mas o significado jurídico existente na interpretação de uma determinada lei. Para as proposições normativas, o que importa, portanto, é saber se ela é justa ou injusta, válida ou inválida. Um conjunto de palavras sem um significado jurídico lógico não faz parte do estudo da ciência do direito.

Pode se chegar à constatação que, entre todos os tipos de proposição, a que realmente interessa ao estudo é aquela dotada de comando, ou seja, a regra de conduta que possui a função de influenciar ou modificar o comportamento de uma pessoa.

Diante da dupla dimensão da dignidade da pessoa humana: princípio e regra, emerge a sua condição de valor-guia, não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem jurídica, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização pela doutrina como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica.

#### 1.5.6 Sopesar, a Ponderação Necessária

Robert Alexy aborda o debate concernente à princípios absolutos. Expõe que o problema da invalidade de princípios diz respeito a princípios extremamente fracos, isto é, princípios que em caso algum prevalecem sobre outros. No caso dos princípios absolutos, trata-se de princípios extremamente fortes, ou seja, princípios que em nenhuma hipótese cederiam em favor de outros. Se existem princípios absolutos, então, a definição de princípios deveria ser modificada, pois se um princípio tem precedência em relação a todos os outros em caso de colisão, até mesmo em relação ao princípio que estabelece que as regras devem ser seguidas, isso significa que sua realização não conhece nenhum limite jurídico, apenas limites fáticos, o que seria inconcebível.

Desenvolve a argumentação, explanando que princípios podem se referir a interesses coletivos ou a direitos individuais. Se um princípio se refere a interesses coletivos e é

absoluto, as normas de direitos fundamentais não podem estabelecer limites jurídicos a ele. Então, até onde o princípio absoluto alcançar, não pode haver direitos fundamentais. Se o princípio absoluto garante direitos individuais, a ausência de limites desse princípio levaria à seguinte situação contraditória: em caso de colisão, os direitos de cada indivíduo, fundamentados pelo princípio absoluto, teriam que ceder em favor dos direitos de todos os indivíduos, também fundamentados pelo princípio absoluto. Diante desta idéia, ou os princípios absolutos não são compatíveis com direitos individuais, ou os direitos individuais que sejam fundamentados pelos princípios absolutos não podem ser garantidos a mais de um sujeito de direito.

Tratando-se de uma ordem hierarquizada, os valores deverão ser ordenados com base nessa escala. Aqui, interessam os valores relevantes para uma decisão no âmbito dos direitos fundamentais, demonstrando-se a impossibilidade de uma tal ordenação rígida, mas admitida como possibilidade em uma ordenação flexível.

Em um nível alto de generalidade, a completude e hermeticidade seriam relativamente fáceis de serem alcançados e conceitos como “dignidade”, “liberdade”, “igualdade”, “proteção” e “bem-estar da comunidade” seriam abarcados numa ordenação flexível por meio de preferências *prima facie*, obtida quando se pressupõe uma carga argumentativa em favor da liberdade individual, ou da igualdade, ou de interesses coletivos. Um princípio cede lugar quando, em um determinado caso, é conferido um peso maior a um outro princípio antagônico. Já uma regra não é superada pura e simplesmente quando se atribui, no caso concreto, um peso maior ao princípio contrário ao princípio que sustenta a regra. É necessário que sejam superados também aqueles princípios que estabelecem que as regras que tenham sido criadas pelas autoridades legitimadas para tanto, devem ser seguidas e que não se deve relativizar sem motivos uma prática estabelecida.

Se dois princípios colidem – o que ocorre, por exemplo, quando algo é proibido de acordo com um princípio e, de acordo com outro, permitido –, um dos princípios terá que ceder. Isso não significa, contudo, nem que o princípio cedente deva ser declarado inválido, nem que nele deverá ser introduzida outra perspectiva. Na verdade, o que ocorre é que um dos princípios tem precedência em face do outro sob determinadas condições. Sob outras condições a questão da precedência pode ser resolvida de forma oposta. Isso é o que se quer dizer quando se afirma que, nos casos concretos, os princípios têm pesos diferentes e que os princípios com o maior peso têm precedência. Conflitos entre regras ocorrem na dimensão da validade, enquanto colisões entre princípios – visto que só princípios válidos podem colidir – ocorrem, para além dessa dimensão, na dimensão do peso.

Recorre ao sopesamento, o qual poderia ser contraposto a um modelo fundamentado. Em ambos os modelos o resultado do sopesamento é um enunciado de preferências condicionadas. No modelo decisionista, a definição do enunciado de preferência é o resultado de um processo psíquico não controlável racionalmente. O modelo fundamentado, por sua vez, distingue entre o processo psíquico que conduz à definição do enunciado de preferência e sua fundamentação. Essa diferenciação permite ligar o postulado da racionalidade do sopesamento à fundamentação do enunciado de preferência e afirmar: um sopesamento é racional quando o enunciado de preferência, ao qual ele conduz, pode ser fundamentado de forma racional. Com isso, o problema da racionalidade do sopesamento implica em possibilidade de fundamentação racional de enunciados que estabeleçam preferências condicionadas entre valores ou princípios colidentes.

Sustenta que o princípio da dignidade humana é sopesado diante de outros princípios, não se questionando se prevalece sobre os demais princípios, mas tão somente se foi violado ou não.<sup>42</sup>

Por isso, é necessário que se pressuponha a existência de duas normas da dignidade humana: uma regra da dignidade humana e um princípio da dignidade humana. A relação de preferência do citado princípio em face de outros princípios determina o conteúdo da regra da dignidade humana. Não é o princípio que é absoluto, mas a regra, a qual, em razão de sua abertura semântica, não necessita de limitação em face de alguma possível relação de preferência. O princípio da dignidade humana pode ser realizado em diferentes medidas. Mesmo que, dadas certas condições, ele prevalecerá com maior grau de certeza sobre outros princípios não fundamenta uma natureza absoluta desse princípio, significando apenas que, sob determinadas condições, há razões jurídico-constitucionais praticamente inafastáveis para uma relação de precedência em favor da dignidade humana.

Esclarece o autor que essa tese sobre a existência de uma posição nuclear também vale para outras normas de direitos fundamentais. Ela não afeta sua natureza de princípio. Por isso, é possível dizer que a norma da dignidade humana não é um princípio absoluto. A impressão de um caráter absoluto advém, em primeiro lugar, da existência de duas normas da dignidade humana: uma regra e um princípio: além disso, essa impressão é reforçada pelo fato de que há uma série de condições sob as quais o princípio da dignidade humana prevalecerá – com grande grau de certeza – em face de todos os outros princípios.

---

<sup>42</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

O fato de a norma da dignidade humana ser tratada em parte como regra e em parte como princípio, e também no fato de existir, para o caso de dignidade, um amplo grupo de condições de precedência que conferem altíssimo grau de certeza de que, sob essas condições, o princípio da dignidade humana prevalecerá contra os princípios colidentes. Um âmbito definido por tais condições, isto é, protegido pelas regras a que correspondem essas condições é classificado como esfera nuclear da configuração da vida privada, protegida de forma absoluta.

Nos casos em que a norma da dignidade humana é relevante, sua natureza de regra pode ser percebida por meio da constatação de que não se questiona se prevalece sobre outras normas, mas tão somente se ela foi violada ou não.

Tal concepção de sopesamento foi anteriormente difundida por Karl Larenz, sustentando que, diante de uma colisão de princípios e normas, seria necessária a ponderação de direitos e bens jurídicos que estivessem em jogo, sendo que o peso concedido, ou melhor, sua valoração, seria verificada na situação de cada caso concreto.<sup>43</sup>

A doutrina pátria contemporânea, tendo em um de seus expoentes Luís Roberto Barroso, também é neste sentido, aduzindo que “a nova interpretação constitucional assenta-se em um modelo de princípios, aplicáveis mediante ponderação, cabendo ao intérprete proceder à interação entre fato e norma e realizar escolhas fundamentadas”.<sup>44</sup>

Todavia, existem teorias que defendem o caráter absoluto da dignidade, considerando-a isenta a qualquer restrição. Ingo Sarlet aponta a opinião de Ferreira Santos que pretende ser a dignidade da pessoa humana princípio de feições absolutas. Entretanto, refuta tal concepção, asseverando que inexistem princípios absolutos, tendo em vista a necessidade de se resolver eventuais tensões entre a dignidade de diversas pessoas.

A opinião da jurisprudência pátria corrobora tal assertiva. Em processo perante o STJ, em que se discutiu indenização por dano moral ao Juiz de Direito Luciano Américo Galvão Filho, em virtude da divulgação de notícias sobre o seu indiciamento em inquérito policial que apurou o envolvimento de autoridades do Município de Porto Calvo/AL com rede de prostituição infanto-juvenil.

Referido Tribunal se pronunciou em relação a princípios absolutos:

A responsabilidade civil decorrente de abusos perpetrados por meio da imprensa abrange a colisão de dois direitos fundamentais: a liberdade de informação e a tutela dos direitos da personalidade (honra, imagem e vida

<sup>43</sup> LARENZ, Karl. **Metodologia de la ciência del derecho**. Barcelona: Ariel, 2009.

<sup>44</sup> BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 384.

privada). A atividade jornalística deve ser livre para informar a sociedade acerca de fatos cotidianos de interesse público, em observância ao princípio constitucional do Estado Democrático de Direito; contudo, o direito de informação não é **absoluto**, vedando-se a divulgação de notícias falaciosas, que exponham indevidamente a intimidade ou acarretem danos à honra e à imagem dos indivíduos, em ofensa ao princípio constitucional **da dignidade da pessoa humana**. REsp 719592 / AL, STJ, 4ª T Rel. Ministro JORGE SCARTEZZINI (1113), DJ 12.12.2005.<sup>45</sup>

Neste sentido, uma ordem jurídica não pode limitar-se apenas a garantir que toda pessoa seja reconhecida em seus direitos por todas as demais pessoas; o reconhecimento recíproco dos direitos de cada um por todos deve-se apoiar, além disso, em leis legítimas que garantam a cada um, liberdades iguais, de modo que a liberdade do arbítrio de cada um possa manter-se junto com a liberdade de todos.<sup>46</sup>

Conforme a exposição acima, restou evidenciado que a dignidade da pessoa humana não se reveste de caráter absoluto, em que pese constituir-se em valor guia no sistema constitucional brasileiro, devendo ser harmonizada no caso concreto, com o escopo de respeitar, proteger e promover a dignidade de todas as pessoas, porquanto valor intrínseco a todo ser humano.

---

<sup>45</sup> Disponível em: <<http://stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?newsession>>. Acesso em: 18 jun. 2010.

<sup>46</sup> HABERMAS. **Direito e democracia**: entre a facticidade e validade. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

## 2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

### 2.1 *MOBBING*: EVOLUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno relativamente novo nos tribunais brasileiros, as primeiras decisões no âmbito do TST datam do ano de 2001. Todavia, acredita-se que tal prática remonta às civilizações mais antigas, tendo em vista a fragilidade das emoções humanas, a opressão do mais forte quanto ao mais fraco, o medo que algema as vítimas ao silêncio, tornando-as reféns de seus assediadores.

Observa-se na evolução do trabalho desde a escravidão, considerada justa e necessária, passando pela servidão, em que o indivíduo não dispunha de sua liberdade; as corporações, com o aparecimento dos grupos profissionais, sendo que a libertação do trabalhador aconteceria por ocasião da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, conforme oportuna lição de Segadas Viana <sup>47</sup>

Entretanto, esta “libertação” pode ser considerada relativa, se por um lado o progresso tecnológico trouxe melhores condições de vida, por outro, a sociedade de consumo aprisionou o trabalhador em diversas pressões sociais, o qual passou a ser visto, em muitas situações, como apenas um meio para se atingir os objetivos do empreendimento.

Logo, com a moderna organização do trabalho, sociedades de consumo que visam o mercado competitivo, com novas técnicas produtivas e de gerenciamento de pessoal, torna-se imprescindível a tutela do meio ambiente do trabalho, considerando-se a proteção à saúde do trabalhador, bem como à qualidade de vida, resultando em satisfação pessoal, profissional e social e, via de consequência, a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira:

[...] pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste como homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem a vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida.<sup>48</sup>

A qualidade de vida do trabalho é indispensável para a sua própria organização, pois será refletida na motivação e satisfação do trabalhador, corroborada por uma saúde

<sup>47</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; SEGADAS, Vianna. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 32.

<sup>48</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2002.



emocional equilibrada, bem como em aumento da produtividade.

Heinz Leymann é considerado como o precursor do estudo sobre o assédio moral. Conforme exposição de Luciana Santucci<sup>49</sup>, este pesquisador publicou o resultado de uma pesquisa pelo *National Board Of Occupational Safety and Health*, in Stokolm, no ano de 1984.

Neste estudo, demonstrou-se que, em um ano, 3,5% dos trabalhadores de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 (quinze) meses. Ressalta-se que, àquela época, para ser caracterizado o *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de 06 (seis) meses.

A pesquisa, realizada na Suécia, relacionou as conseqüências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, à exposição do trabalhador a um comportamento humilhante no local de trabalho durante certo período de tempo, não importando se fosse por parte de colegas ou por parte dos superior.

Os estudos do Professor Leymann se difundiram largamente na Europa, começando a aparecer as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica no trabalho naquele continente.

Pesquisa realizada em 1998 demonstra que pelo menos 8,1% dos trabalhadores europeus empregados sofrem, no ambiente de trabalho, violência psicológica de vários tipos. Há um destaque para a Grã-Bretanha, com 16,3% dos trabalhadores violentados psicologicamente. Em seguida, vem a Suécia, com 10,2%. A França com 9,9 % e a Alemanha com 7,3%. Já a Itália contou apenas com 4,4%. Alguns acham que o fenômeno poderia estar mascarado em face de aspectos culturais. Na Europa 10 (dez) milhões de indivíduos sofrem de assédio moral. A Resolução 50283/2001 do Parlamento Europeu, aprovada em 20 de Setembro de 2001, afirma que, presumivelmente, estes dados estejam subestimados.<sup>50</sup>

As obras da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (1998) e *Mal-estar no trabalho – Redefinindo o assédio moral* – constituem-se em referência obrigatória, evidenciando a violência psicológica que afeta a sociedade em seu conjunto, transcendendo-se para esferas diversas, como na família, relações sociais, instituições de ensino e no ambiente de trabalho, local em que as relações

<sup>49</sup> SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006.

<sup>50</sup> Disponível em: < <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010620/439425PT.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2011

humanas, após o círculo familiar, são essenciais para a saúde emocional do indivíduo.

A reflexão sobre o tema, no Brasil, ganhou força após a publicação de dissertação de mestrado em Psicologia Social, na PUC/SP, em maio de 2000, defendida por Margarida Barreto, sob o título “Uma jornada de humilhações”.

Neste estudo, foram colhidos os relatos de cerca de 2.072 trabalhadores de 97 empresas entre 1996 e 2000 e, do número total de entrevistados, 870 pessoas, sendo 494 mulheres e 376 homens, apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho ou assédio moral em virtude de haverem sofrido acidente no trabalho ou simplesmente adoecido.

No ano de 2005, a pesquisadora brasileira também defendeu a tese de doutorado “Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil”, em que apresenta pesquisa realizada em todo o país, analisando os motivos, modalidades e formas em que o assédio moral se apresenta e afeta a vida dos trabalhadores, apontando que esta modalidade sutil de violência pode ser identificada, prevenida e erradicada.

Referida pesquisa, realizada de janeiro/2001 até o final de dezembro/2003, demonstrou o predomínio da prática de assédio moral na região Sudeste (63,8%), sobressaindo o Estado de São Paulo (48,7%), com o maior índice, seguido do Rio de Janeiro (7,7%), Minas Gerais (6,7%). A seguir, aparece a região Sul (15,7%), estando na liderança o estado do Rio Grande do Sul (7%), seguido de Paraná (5,6%), em especial Curitiba.

Desde então, renomados doutrinadores têm contribuído para o entendimento deste fenômeno social, no sentido de conscientização e também de prevenção da prática assediante, uma vez que continua crescendo o número de reclamações trabalhistas envolvendo o constrangimento e a humilhação no ambiente de trabalho.

Inobstante vários estudiosos se voltarem para esta relevante temática, ainda existe um grande universo de situações envolvendo o assédio moral no Brasil, que ensejam uma maior investigação nas esferas doutrinária, legal e jurisprudencial.

## **2.2 ASSÉDIO MORAL: RESGATE CONCEITUAL, TIPOLOGIA, DENOMINAÇÕES**

### **2.2.1 Resgate Conceitual**

Em que pesem diversos autores trazerem definições relevantes concernentes ao

assédio moral, elege-se um conceito oriundo da área da psicologia, em face da profundidade dos estudos desta autora, conhecedora das emoções humanas, desenvolvendo sua base de argumentação a partir de expressões elucidativas, tais como: conduta abusiva, repetição ou sistematização, ofensa à dignidade, degradação do ambiente de trabalho, de acordo com a abordagem a seguir exposta:

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen conceitua assédio moral como sendo:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por usar repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.<sup>51</sup>

A expressão assédio, em conformidade com um dicionário da língua portuguesa, deriva do verbo assediar que significa “perseguir com insistência”, sendo assediador aquele que “assedia, importuna, persegue”.<sup>52</sup>

Por outro lado, justificando a utilização da expressão moral, Marie-France assevera que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que se não faz, e do que é considerado de bem e mal, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...) <sup>53</sup>

Oportuno salientar que o “Direito não é algo diverso da Moral, mas é uma parte desta”, conforme a teoria do mínimo ético, desenvolvida pelo jurista Georg Jellinek, sendo “a moral o bem pessoal de cada um”.<sup>54</sup>

Percebe-se neste importante conceito trazido por esta estudiosa, que o assédio moral configura-se em uma ofensa à dignidade do trabalhador, tratando-se de uma conduta contrária à moral, ao agir ético, desestabilizando a saúde física e mental da vítima e causa a degradação do ambiente de trabalho, sendo, portanto, uma violação ao ordenamento jurídico constitucional pátrio, que defende e protege os direitos fundamentais.

## 2.2.2 Tipologia

Para melhor compreensão deste fenômeno social e suas nuances, insta ressaltar as figuras típicas relativas ao assédio moral vertical e estratégico, assédio moral horizontal,

<sup>51</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Jonowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

<sup>52</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. São Paulo: Nova Fronteira, 1988. p. 66.

<sup>53</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit. 2002. p. 15-6.

<sup>54</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 85

assédio moral ascendente, bem como assédio moral de gênero, destacando-se a contribuição de Márcia Novaes Guedes.<sup>55</sup>

Inicialmente, porém, conceitua-se o próprio assédio sexual, em face da confusão causada por estes dois institutos que, apesar de guardarem similitude quanto à violência, não se confundem, enquanto o assédio moral visa a eliminação da vítima do ambiente de trabalho através do psicoterror, o assédio sexual objetiva dominar a vítima sexualmente, geralmente por intermédio da chantagem.

A seguir, demonstra-se a conceituação das várias formas de assédio moral:

a) Assédio Moral Vertical: O tipo mais freqüente de violência psicológica, sendo praticada de cima para baixo, por um superior hierárquico no exercício do poder diretivo da empresa, pouco importando se a vítima é subordinada ao ofensor, se o terrorismo psicológico é praticado por um superior, é o quanto basta para a caracterização desta prática.

A pesquisadora Margarida Barreto<sup>56</sup> acentua que em todas as regiões o assédio é majoritariamente praticado por uma pessoa que ocupa a função de superior hierárquico. Os líderes em associação podem estimular o coletivo a práticas e condutas hostis contra um trabalhador considerado indesejável à empresa. Temerosos do que lhes possa ocorrer, assediam o colega e o ambiente de trabalho é degradado deliberadamente.

b) Assédio Moral Estratégico: É a hipótese em que a empresa organiza estrategicamente formas que induzam o empregado considerado inadequado para o perfil do empreendimento a afastar-se do trabalho, visando a sua eliminação do quadro de funcionários.

c) Assédio Moral Horizontal: Perseguição desencadeada pelos próprios colegas de trabalho da vítima, ocorrendo de forma individual ou coletiva, sendo as causas mais comuns deste terrorismo psicológico: inveja, preconceito, intolerância, racial, ética, sexual, razões políticas ou religiosas.

d) Assédio Moral Ascendente: Forma de violência moral que vem de baixo, ou seja, de uma pessoa hierarquicamente inferior, tipificando uma forma mais rara, como no caso de uma Diretora de Secretaria em uma Vara do Trabalho que, ao tomar posse, foi tratada com desrespeito e até deboche por alguns funcionários, exemplo trazido pela Juíza do Trabalho,

<sup>55</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 39-43.

<sup>56</sup> BARRETO, Margarida **Assédio moral: a violência sutil**. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese em Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005. p. 101.

Márcia Novaes Guedes.

e) Assédio Moral de Gênero: Tipificando uma forma de assédio de discriminatório, o assédio de gênero é visto pelo doutrinador Francisco das Chagas Lima Filho<sup>57</sup> como um conjunto de atos de perseguição de um grupo de trabalhadores masculinos que vêem na mulher uma competidora (real ou imaginária) na disputa por melhores postos de trabalho. Um dos principais mecanismos utilizados nestas situações, é o ataque à competência da trabalhadora de forma a desestabilizá-la emocionalmente visando afastá-la da competição, especialmente quando estes são de chefia ou de comando. No entanto, mesmo que seja menos freqüente, existe a possibilidade de que os trabalhadores do sexo masculino também possam ser vítimas dessa modalidade de assédio.

Nos estudos realizados por Margarida Barreto<sup>58</sup>, acentua que os dados em relação à violência de gênero coincidem com os resultados de outros pesquisadores internacionais, explicitando que as mulheres são mais discriminadas e molestadas moralmente que os homens, sendo vítimas de constrangimentos, abusos e desqualificações no ambiente de trabalho. Revela que, apesar da construção da identidade feminina estar ligada à maternidade e aprenderem desde cedo que devem ser pacientes, estudiosas, concentradas e dedicadas, qualidades tidas como positivas no âmbito familiar, no momento que essas trabalhadoras ingressam no mercado de trabalho, as mesmas qualidades passam a ser justificativa para a desvalorização e desqualificação do seu trabalho. Esta circunstância seria a razão para salários desiguais, falta de promoção e abuso de poder que ocorrem nas organizações. Também expõe como causa desta discriminação as lacunas e obstáculos encontrados na realidade brasileira que impedem a prática da igualdade de direitos entre os sexos.

Para o doutrinador citado, Francisco das Chagas Lima Filho, as mulheres são efetivamente uma das grandes vítimas do assédio moral, motivado especialmente pela cultura machista ainda muito arraigada na sociedade, mormente na sociedade latina.

### 2.2.3 Denominações

---

<sup>57</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo. : LTR, 2009. p. 67

<sup>58</sup> BARRETO, Margarida **Assédio moral: a violência sutil**. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese em Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005. p. 84

Constata-se que este fenômeno social em vários países recebe denominações diversas, cujos conceitos expressam a violência psicológica praticada no ambiente de trabalho, destacando-se a contribuição de Maria Aparecida Alkimin, neste particular.<sup>59</sup>

O sueco Heinz Leymann, por volta do ano de 1980, o denominou de *mobbing*, que tem origem no verbo inglês, indicando as ações de assaltar, agredir em massa, assediar e do substantivo derivado *mob*, que pode ser traduzido como multidão em tumulto, quantidade de pessoas desordenadas, emergindo o significado relacionado à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho.

Na Itália, a denominação adotada também é *mobbing*, expressando a violência silenciosa, praticada na esfera psicológica, constando, inclusive, em disposição legal, Lei 16 de 11.07.2002, que tem por objetivo “prevenir e combater o fenômeno do *mobbing* no local de trabalho”.

Em Portugal, o Projeto de Lei 252, inc VIII da Assembléia da República trata da “Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral”, utilizando-se ambas as denominações.

Na França, o fenômeno é conhecido como *harcèlement moral au travail* – assédio moral no trabalho – sendo associado à perversidade ou perversão moral gerada por uma fria racionalidade, ao tratar outros seres humanos com uma falta de humanidade perversa.

Na Inglaterra, recebe a denominação de *bullying*, que tem origem no verbo *to bully*, podendo ser traduzido como tratar com grosseria, desumanidade, tirania, abrangendo o fenômeno não apenas a organização do trabalho, como também a vida familiar, escolar, corporações do exército, enfim, na tirania que permeia as relações sociais.

Conhecido como *harasment* nos Estados Unidos, tem como significado ataques constantes e repetitivos que visam aniquilar ou destruir a vítima por intermédio de afrontas à própria dignidade.

No Japão, conhecido como *ijime*, o assédio moral pode ser conceituado como a prática da violência moral em todos os setores da vida da pessoa, seja no ambiente familiar, nas instituições de ensino, no ambiente de trabalho etc.

Conforme depreende-se do acima exposto, o conceito relativo ao assédio moral no Brasil desdobra-se nas formas relacionadas ao assédio moral vertical e estratégico, assédio

---

<sup>59</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2007. p.38-41.

moral horizontal, bem como assédio moral ascendente. No Direito estrangeiro, evidenciam-se as diversas denominações, como *mobbing*, terrorismo psicológico, *harcèlement moral au travail*, *bullying*, *harassment*, *ijime*.

Logo, tanto na compreensão deste fenômeno social e suas nuances no Brasil, quanto em diversos países, a conceituação do assédio moral pode ser traduzida como o terrorismo, a violência psicológica de forma reiterada, degradando a integridade física e psíquica do trabalhador, em que sua dignidade é ofendida por intermédio do constrangimento e da humilhação no ambiente de trabalho.

## 2.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com o conceito explicitado acima, torna-se necessária a identificação e caracterização do assédio moral, distinguindo-se entre os elementos ou requisitos de caráter constitutivo, em que a sua ocorrência revela-se indispensável e os elementos acessórios, os quais ordinariamente ocorrem, porém, não se revelam imprescindíveis para a constatação do *mobbing*, na lição de Francisco das Chagas Lima Filho<sup>60</sup>

Os elementos constitutivos do assédio moral, ou seja, aqueles requisitos que necessariamente haverão de ocorrer, de forma conjunta, para que seja caracterizada a prática assediante se constituem em:

- subjetivos: constituídos pelos sujeitos ativo e passivo do assédio;
- objetivos: integrados pela conduta típica;

### 2.3.1 Elementos Subjetivos

Considerando os elementos subjetivos, geralmente o assediante e o assediado ou vítima se encontram em uma relação assimétrica de subordinação. Por conseguinte, o sujeito ativo aproveita-se de sua posição hierárquica de superioridade, a qual deriva do poder de direção do empreendimento, para intimidar a vítima por intermédio da violência psicológica. Como consequência, o trabalhador dificilmente reage às agressões por medo de se instalar um problema ainda maior, inclusive de perder o próprio emprego.

Por outro lado, diante do assédio praticado pelos colegas de trabalho – assédio moral

---

<sup>60</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo. : LTR, 2009. p. 39-63

horizontal, conforme já explicitado no item 2.2 –, oportuna a citação de Francisco das Chagas Lima Filho:

Originária dos colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível no organograma empresarial, chamado de assédio horizontal, que é produzido quando um trabalhador, ou, na maioria dos casos, um coletivo de trabalhadores, que ocupam uma posição simétrica na estrutura organizativa da empresa, desencadeiam uma bateria de atuações em relação ao outro ou outros trabalhadores, com o consentimento ou a passividade e às vezes até mesmo a cumplicidade do empresário ou dos superiores hierárquicos.<sup>61</sup>

Embora esta espécie de violência moral seja menos freqüente, mas que também pode ocorrer no ambiente laboral, menciona-se ainda o sujeito ativo que encontra-se em uma posição hierarquicamente inferior àquela ocupada pela vítima do assédio moral – assédio moral ascendente - também já explicitado no item 2.2.

Analisando-se estas três espécies de sujeitos ativos do assédio moral, ainda que em níveis hierárquicos diversos, irrelevante a posição ocupada pelo assediador, em face das disposições contidas nos artigos 2º e 157 da CLT, o empregador responde pelos riscos do empreendimento, incumbindo-lhe zelar pela integridade física, psicológica e moral de seus empregados, particularidade que será melhor analisada no tópico seguinte relativo às consequências da prática assediante.

Sob a ótica do sujeito passivo, preleciona Márcia Novaes Guedes<sup>62</sup> que a vítima do terror psicológico no trabalho não é um empregado desidioso, ao contrário, são pessoas genuínas, de boa-fé, podendo ser consideradas até ingênuas no sentido de acreditarem nos outros e desacreditarem de si mesmas, chegando ao ponto de se culparem pelos maus-tratos sofridos, apesar de serem inocentes.

Segundo a psicóloga, Marie-France Hirigoyen, a pessoa é escolhida porque estava à mão, ou porque, de um modo ou de outro, se tornou incômoda, assevera que:

Há certos tipos de empregados que devido à sua personalidade ou atividade no grupo de trabalho se tornam presas fáceis para se tornarem vítima do assédio moral, e o que resiste à padronização, normalmente não possui jogo de cintura, tenta impor e prevalecer seu ponto de vista e valores em detrimento do interesse do empregador; pessoas atípicas que não se adaptam às diferenças dos outros e criam dificuldades de relacionamento interpessoal.<sup>63</sup>

A vítima do assédio torna-se fragilizada emocionalmente. Nas palavras de Claudine Haroche:

O espaço da intimidade, do corpo, é o lugar dos sentimentos mais profundos: lugar que abriga e protege o sentimento de existência, o sentimento de si mesmo;

<sup>61</sup> Ibid, p. 42

<sup>62</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2004. p. 69-74.

<sup>63</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**, p. 219-225.



mas pode ser também um lugar ameaçador para o eu, espaço de clausura, do sentimento de vulnerabilidade e de impotência, território onde a humilhação pode se exercer de maneira constante e inelutável.<sup>64</sup>

Assim, o sujeito passivo da prática assediante pode ser qualquer trabalhador que seja visto como um incômodo pelo assediador, por suas habilidades, personalidade, valores, ou simplesmente por ser diferente, desacreditando de si mesmo, resigna-se diante do sentimento de culpa, vulnerabilidade e de impotência, tornando-se vítima desta forma de violência psicológica.

### 2.3.2 Conduta Típica

Na Justiça do Trabalho, observa-se um elevado número de reclamações trabalhistas ao argumento de assédio moral sem qualquer fundamento, até mesmo pelo fato de o empregado ser dispensado sem justa-cause e ter ficado desempregado, o que não encontra respaldo no ordenamento jurídico pátrio.

O procedimento citado tem sido conhecido como banalização do fenômeno do assédio moral, sendo relevante a compreensão desta agressão quanto ao elemento objetivo: a conduta típica, o que possibilita a aferição da prática assediante, uma vez que não constitui assédio moral qualquer decisão ou prática patronal contrária aos interesses e desejos do trabalhador, ainda que haja sido declarada ilegal ou nula judicialmente.<sup>65</sup>

A conduta típica, na lição de Francisco das Chagas Lima Filho:

Essa conduta é representada por atos de agressão e hostilidade, ou de comunicação hostil, sem ética e de caráter abusivo que por isso mesmo deve ser objeto de reproche em termos morais, na medida em que supõe, sob a perspectiva individual, uma perda de respeito à pessoa agredida, provocando uma perda de respeito à pessoa que dela é vítima, e sob a ótica coletiva, uma deterioração intolerável das relações sociais.<sup>66</sup>

Diante do conceito elaborado por Hirigoyen, a conduta abusiva é representada por uma série de atos, incluindo ações ou omissões, revelando-se sistemática e reiterada, sendo a violência psicológica prolongada no tempo, de forma continuada, não se configurando

<sup>64</sup> HAROCHE, Claudine. **Sobre a humilhação**: sentimentos, gestos, palavras. Márcia Naxara (org). Uberlândia: EDUFU, 2005. p. 43.

<sup>65</sup> CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. **Banalização do assédio moral no ambiente do trabalho**: a visão da empresa. JTb Consulex, v. 24, n. 1170, p. 4, maio 2007. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/handle/2011/23816>>. Acesso em: 19 maio 2011

<sup>66</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. 2009. p. 53.

assédio moral episódios isolados ou produzidos de forma esporádica.

Para Lima Filho,<sup>67</sup> não se deve fixar um período de dias, meses ou anos, no qual deveria durar a prática dos atos de agressão, pois, dependendo da personalidade da vítima, pode acontecer em menos de seis meses ou levar mais tempo e até mesmo nem se concretizar, sendo indispensável que a conduta seja intensa ou extrema e tenha uma continuidade.

Luciana Santucci<sup>68</sup>, por sua vez, aduz que tais condutas constituem-se em um processo, conjunto de atos que expõe a vítima a situações incômodas e humilhantes, elencando algumas situações, tais como: olhares de desprezo, ignorar a existência da vítima, fofoca, ironias, sarcasmos e também de forma não tão sutil, como o rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição ao ridículo, inclusão no rol de empregados de menor produtividade etc.

As condutas abusivas são inúmeras, não se limitando àquelas acima elencadas, valendo lembrar uma situação de constrangimento na cidade de Uberlândia-MG, em que uma tradicional empresa colocou câmeras nos banheiros dos empregados, o que ensejou diversas reclamações em que foi reconhecido o assédio moral, sendo confirmadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, diante do constrangimento sofrido pelas vítimas.<sup>69</sup>

Tecidas as considerações supra mencionadas, tem-se se que para a configuração da conduta abusiva, não se deve fixar um período de dias, meses ou anos, no qual deveria durar a prática dos atos de agressão, pois, dependendo da personalidade da vítima, pode acontecer em menos de seis meses ou levar mais tempo e até mesmo nem se concretizar, sendo indispensável que a conduta seja intensa ou extrema e tenha uma continuidade.

Em face da banalização do fenômeno do assédio moral, torna-se imprescindível a correta caracterização da conduta típica alusiva ao assédio moral, a qual é representada por atos de agressão psicológica, revelando-se sistemática e reiterada, ainda que não se deva fixar um lapso temporal, sendo certo que, referida conduta, não se limita a um grupo fechado de situações, ocorrendo ações atentatórias à dignidade da pessoa humana, causando males à saúde psíquica da vítima, é o quanto basta para estar caracterizada a prática assediante.

---

<sup>67</sup> Ibid., p. 57.

<sup>68</sup> SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leeditathi, 2006. p. 91.

<sup>69</sup> Neste sentido, **RR-1263-2003-044-03-00.5**. Disponível em:

<[http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/index\\_acordao.html](http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao.html)>. Acesso em: 18 maio 2011.

### 2.3.3 Elementos Acessórios

Por último, na visão de Lima Filho,<sup>70</sup> os elementos acessórios relativos ao fenômeno do assédio moral, entendidos como aqueles que ordinariamente ocorrem, porém, não se mostram indispensáveis para a sua caracterização, se classificam em elemento teleológico: intencionalidade lesiva do agente agressor e o elemento organizacional: contexto sociolaboral.

Quanto ao primeiro elemento acessório, a intencionalidade lesiva do agente, configura-se na prática de atos sistemáticos e reiterados que objetivam a alcançar a destruição profissional da vítima, com a sua expulsão da organização produtiva em que está inserido. Em consequência, os atos praticados pelo assediador, independentemente do alcance concreto de seus fins, buscam atingir o resultado de provocar danos à vítima do *mobbing*.

O segundo elemento elencado pelo autor, contexto sociolaboral, reveste-se de grande significado, eis que o ordinário é que tanto o agressor como a vítima integrem o quadro de pessoal da empresa, pois, na grande maioria dos casos, o assediante e a vítima pertencem ao mesmo setor, seção ou departamento empresarial, destacando a relevância do elemento organizacional, inclusive permitindo a distinção com outras condutas não configuradoras do assédio moral.

Por conseguinte, a caracterização do assédio moral, a partir dos elementos de caráter constitutivo, com a correta especificação dos sujeitos ativo e passivo, a conduta típica relacionada à violência psicológica, bem como os elementos acessórios representados pela intencionalidade lesiva do agente e aqueles que dizem respeito ao contexto sociolaboral, torna-se indispensável para uma adequada compreensão deste fenômeno destruidor das relações sociais.

## 2.4 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA ASSEDIANTE

As consequências da prática assediante revelam-se extremamente nefastas por todos os aspectos: na perspectiva empresarial, destacando-se a responsabilidade civil e patrimonial, para o próprio Estado e, especialmente, para o trabalhador, cuja saúde física e emocional é prejudicada, em alguns casos, até destruída, sendo que estes três aspectos serão a seguir

---

<sup>70</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. 2009. p. 39.

abordados.

#### 2.4.1 Consequências para o Empregador

A prática assediante acarreta inúmeras consequências para o empregador, mormente quanto a caracterização da rescisão indireta e quanto ao âmbito financeiro.

Quanto as prejuízos econômicos, Maria Aparecida Alkimin assevera:

O assédio moral engendra prejuízos econômicos para a organização empresarial, afetando diretamente a produtividade e lucratividade pelo absenteísmo e rotatividade de mão-de-obra, devendo-se acrescer, ainda, o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material.<sup>71</sup>

As hipóteses contidas no art. 483 da CLT consubstanciam grave violação patronal das obrigações legais e contratuais e, diante de condutas que ofendam a dignidade do trabalhador, por intermédio do terror psicológico, fica o empregado legitimado a pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado:

Contudo, a reiteração de faltas contratuais semelhantes ao longo do pacto, ou o cometimento de distintas infrações no transcorrer do contrato podem, sem dúvida, ensejar a resolução contratual por culpa do empregador, no instante em que um desses fatos culminar o processo contínuo infracional.<sup>72</sup>

As alíneas dispostas no referido artigo celetista dizem respeito aos serviços superiores às forças obreiras, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato (alínea “a”); tratamento pelo empregador ou superiores hierárquicos com rigor excessivo (alínea “b”); correr perigo manifesto de mal considerável (alínea “c”); não cumprir o empregador as obrigações do contrato (alínea “d”); praticar o empregador, ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (alínea “e”); ofender o empregador ou seus prepostos o empregado, fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (alínea “f”); reduzir o empregador o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (alínea “g”).

Analisando as hipóteses acima citadas, Godinho pondera que, entre todos os dispositivos que podem incidir sobre o assédio moral, aquela elencada na alínea “b” -

<sup>71</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2007. p. 101.

<sup>72</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTR Editora. 2007. p. 1218.

tratamento pelo empregador ou superiores hierárquicos com rigor excessivo- é, certamente, de modo geral, a mais peculiar.

Este dispositivo legal trata do descumprimento do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, que deve reger as ações de todo aquele que detém prerrogativas inerentes ao poder empresarial. Enquadra-se nesta previsão o comportamento diretivo, fiscalizatório ou disciplinar do empregador que exceda os devidos limites ao ferir os direitos intrínsecos à dignidade do trabalhador.

De fato, os maus-tratos, ofensas e humilhações dirigidas contra o empregado, desqualificando-o e degradando o ambiente de trabalho, se enquadram nessa figura, desde que reste caracterizado “rigor excessivo” configurando abuso do legítimo poder de direção empregatício.

Ainda que o trabalhador silencie a violência, permanecendo no seu posto de serviço, o assédio moral é destruidor não apenas da vítima, mas do próprio ambiente de trabalho, o qual exerce influência na satisfação geral dos empregados e, conseqüentemente, nos próprios resultados almejados pelo empreendimento, uma vez que a falta de motivação também refletirá na queda da produtividade.

Quando atinge empregado especializado, o absenteísmo é economicamente mais oneroso, não havendo possibilidade de substituição imediata, em razão dos conhecimentos especializados daquele trabalhador.

A ruptura com a organização do trabalho, através do afastamento do empregado por motivo de acidente ou doença, ou sob a forma de desligamento do empregado, ocasiona os encargos trabalhistas, bem como a preocupação pela rotatividade de mão de obra.

Outro fator de prejuízo financeiro para o empregador configura-se na rotatividade da mão-de-obra para substituir empregado desligado ou transferido para outra localidade, acarretando despesas quanto a qualificação e aperfeiçoamento daquele novo empregado.

O aumento dos custos da empresa é determinado pelas faltas, por doenças, substituições e despesas com processos judiciais. A desembargadora Márcia Novaes Guedes assevera que: “Está provado que um trabalhador submetido a violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% a mais”.<sup>73</sup>

Desse modo, a prática do assédio moral acarreta conseqüências desastrosas para o empregador, especialmente em face da caracterização da rescisão indireta, bem como

---

<sup>73</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2004. p. 109.

engendra prejuízos econômicos para a organização empresarial, degradando o ambiente de trabalho, afeta diretamente a capacidade produtiva e a lucratividade, não se podendo olvidar a responsabilidade civil e patrimonial pela conduta ilícita e contrária ao ordenamento jurídico, conforme será analisado em capítulo próprio.

#### 2.4.2 Consequências para o Estado

Verifica-se a relevância jurídica das consequências do assédio moral para o Estado, especialmente diante dos efeitos imediatos e diretos sobre a saúde da vítima da violência psicológica, bem como aqueles efeitos irradiados para a esfera da Administração Pública.

É certo que um trabalhador que se aposenta antecipadamente em consequência da violência psicológica sofrida no trabalho, como no caso do abuso moral estratégico, determina um agravamento dos custos para a coletividade, em relação a um trabalhador que se aposenta dentro da idade prevista.<sup>74</sup>

A Lei 8.213/91, regulamentada pelo Decreto 3.048/99, contempla duas modalidades de acidente do trabalho: o acidente típico, sendo aquele que ocorre no desenvolvimento das atividades profissionais e provoca lesão incapacitante para o trabalho (Lei 8.213/91, art. 19), e o acidente por equiparação quando se tratar de doença profissional e doença do trabalho, nos termos do art 20 da Lei 8.213/91:

Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inc I.

Maria Aparecida Alkmin<sup>75</sup> ressalta a indispensabilidade de proteção jurídica à saúde física e mental do trabalhador, o que demanda o enquadramento do assédio moral como doença do trabalho (Lei 8.213/91, art 20, inc II), não afastando a possibilidade de a vítima do assédio moral, em razão da pressão e condições de trabalho degradantes, ficar vulnerável ao acidente tipo, sendo admissível, nesta hipótese, o estabelecimento do nexo causal (trabalho-acidente-incapacidade).

<sup>74</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2004. p. 110.

<sup>75</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2007. p. 89-91.

Para corroborar este entendimento, o Decreto 3.048/99 relaciona no Anexo II as doenças ocupacionais traçadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mencionando no Grupo V da CID-10 os “transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho”.

Por sua vez, o Conselho Federal de Medicina, através da Resolução 1.488/98, ressalta a importância do estudo e averiguação da organização do trabalho para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, constando expressamente em seu art 2º:

Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação do nexo causal;
- II - O estudo do posto de trabalho;
- III – o estudo da organização do trabalho;

Pode-se dizer que as consequências do assédio moral no âmbito estatal dizem respeito ao alto custo relativo à saúde pública com o tratamento da patologia ou concessão de benefícios e/ou aposentadoria, uma vez que a prática assediante produz efeitos imediatos e diretos sobre a saúde física e mental do trabalhador, gerando doenças que causam o comprometimento ou até a exclusão do ambiente de trabalho, o qual é protegido expressamente no ordenamento jurídico pátrio.

#### 2.4.2.1 Consequências na Administração Pública

Quanto ao assédio praticado nas empresas públicas, em convergência com a análise de Hirigoyen, Margarida Barreto – conforme a pesquisa realizada citada no item 2.1- adverte que pode durar anos, enquanto na empresa privada, o assédio raramente dura mais que um ano.

Em relação a este tema, Reginaldo Felker pondera que :

O serviço público, considerando a estabilidade já adquirida, ou mesmo por adquirir, é mais comum o servidor buscar a indenização por dano moral, sem pretender o rompimento do vínculo quer celetista, quer estatutário, com o Poder Público.<sup>76</sup>

Continuando o autor, pontua que na Administração Pública, frequentemente depara-se

---

<sup>76</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral , o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho:** doutrina, jurisprudência e legislação. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 171.

com situações que configuram verdadeiro *mobbing*. A manutenção de um cargo de confiança ou a destinação para uma função gratificada desenvolve, não raro, verdadeiras guerras de posição, contra colegas, subordinados ou superiores.

Enquanto nas empresas privadas, especialmente as de maior porte, já se vê o desenvolvimento gradativo de um trabalho preventivo para evitar esta prática, seja para resguardar a dignidade e defesa dos direitos de personalidade do trabalhador, seja para maior produtividade e lucro com a melhora da qualidade do ambiente de trabalho, no serviço público as ações para coibir e dirimir as conseqüências deste terror psicológico ainda são tímidas.

Neste cenário hostilizado, em que se desenvolve uma cultura de subordinação ao chefe, podendo desencadear condutas abusivas, de arbitrariedade deste sobre os hierarquicamente inferiores, produz no servidor subordinado um constante sentimento de temor e insegurança, que será refletido na sua estrutura psíquica ocasionando perturbações de sua saúde física. Esse ambiente de insalubridade comportamental, leva, por sua vez, a desenvolver relações conflitivas entre colegas, decorrente de malquerenças, ambições, inveja, frustrações, que se traduzem em um clima ideal para o desenvolvimento da prática assediante.

Aqui, o assédio moral enseja a tríplice responsabilidade do assediador, que pode ser verificada individual ou conjuntamente: responsabilidades civil, penal e administrativa.

A responsabilidade civil configura-se na forma da esfera privada, conforme tema a ser investigado no próximo capítulo.

No aspecto penal, a conduta do assediante poderá ser enquadrada nos tipos penais previstos para os crimes contra a honra (difamação art. 139 e injúria art. 140 ambos do CP), ou no crime de periclitção da vida e da saúde e maus-tratos (art. 136 CP), ou ainda, nos crimes contra a liberdade individual e constrangimento ilegal (art. 146 CP), ensejando contra o autor de assédio moral sanção restritiva à liberdade que independe de responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.

Ainda em sede de responsabilidade penal, encontra-se o abuso de autoridade definido na Lei 4.898/65, que sujeita o agente público federal, estadual ou municipal à tríplice responsabilidade civil, administrativa e penal. A apuração da responsabilidade civil faz-se por ação ordinária perante a justiça comum federal ou estadual, conforme seja a autoridade. A responsabilidade administrativa e a penal apuram-se através dos processos especiais estabelecidos pela própria lei alterada pela Lei 5249/67 e contemplados na Constituição Federal, em seu art, 5, inc LV: “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos



acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Em suma, as consequências para o servidor assediador podem ser demonstradas no que se refere a perda da função pública, indenização civil, sofrer ação penal e ter o dever de regresso em favor da instituição.

Além das consequências mencionadas, há que se considerar os prejuízos decorrentes nos cofres públicos e a prestação jurisdicional deficiente do servidor que é vítima desta prática, comprometendo a qualidade do serviço público.

#### 2.4.3 Consequências para a Vítima

As consequências do assédio moral para o trabalhador não se limitam à esfera psíquica individual, atingindo também sua saúde física, sendo que esses danos irradiam-se para o convívio familiar e social, espaços em que as crises de relacionamento vão se configurando, comprometendo ainda mais a estabilidade emocional da pessoa que é assediada.

Para melhor compreensão desta temática, busca-se nos estudos de Marie France Hirigoyen, a partir de sua diversificada formação teórica nas áreas da psiquiatria, psicanálise e psicoterapia, bem como sua experiência clínica, os conhecimentos específicos quanto aos efeitos nocivos da violência perversa praticada contra a vítima do assédio moral.

As consequências da prática assediante são encontradas em duas dimensões, quais sejam, aquelas relacionadas à fase de enredamento e outras que dizem respeito ao decurso do tempo.

##### 2.4.3.1 Consequências da Fase de Enredamento

###### a) A renúncia

Por ocasião desta fase, o agressor ataca com pequenos toques indiretos, de modo a desestabilizar o outro sem provocar abertamente o conflito; a vítima cede igualmente, e submete-se, temendo um conflito que levaria a uma ruptura.

A renúncia permite manter, custe o que custar, o relacionamento, em detrimento da própria vítima. Há uma espécie de aliança tácita entre os dois protagonistas.

Se o assediado aceita tal submissão, o relacionamento instala-se de forma definitiva

sobre este modelo, ficando um deles cada vez mais apagado ou deprimido, e o outro cada vez mais dominador e seguro de seu poder.

#### b) A confusão

Ao instalarem-se o enredamento e o controle, as vítimas vão se tornando cada vez mais confusas, sem saber ou ousar queixar-se. Ficam como que anestesiadas, queixam-se de ter um vazio na cabeça e dificuldades de pensar.

Mesmo tendo, por vezes, a sensação de estarem sendo injustiçadas, sua confusão é tal que elas não encontram nem meios de reagir. Diante de um perverso narcisista, a menos que se esteja dentro dos mesmos mecanismos, a impossível ter a última palavra, a única saída é submeter-se.

Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. A perversão narcísica consiste na implantação de um funcionamento perverso em uma personalidade narcísica.<sup>77</sup>

As pessoas agredidas psicologicamente dizem muitas vezes que o que faz nascer a angústia não são tanto as agressões ostensivas, mas as situações em que elas não estão certas de serem em parte responsáveis.

Neste combate psíquico, as vítimas são esvaziadas de sua substância e renunciam à sua identidade. Perdem todo valor a seus próprios olhos e também aos olhos de seu agressor.

#### c) A dúvida

Quando a violência começa a surgir abertamente, a violência, mascarada inicialmente pelo controle, vem arrombar o psiquismo, que não estava preparado para isso por estar anestesiado pelo enredamento.

Diante dessa rejeição violenta, sentida, mas verbalmente negada, as pessoas tentam inutilmente compreender e explicar-se. Buscam razões para o que lhes acontece e, não as encontrando, tornam-se irritadiças ou agressivas, perguntando-se a todo instante: Será que tem alguma razão para isso?

Mesmo quando as vítimas se dão conta de sua parcela de responsabilidade no desencadeamento da violência, elas veem também que não é pelo que elas são que o processo destrutivo se desencadeia. Uma vez na posição de culpadas, as vítimas sentem-se

---

<sup>77</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 141.

responsáveis pelo que é a relação, sua culpa não leva em conta a realidade. Interiorizam aquilo que as agride.

d) O estresse

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão. Quando o estresse é episódico, o indivíduo consegue administrá-lo. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica.

Melhor esclarecendo, Marie-France Hirigoyen aduz:

Os primeiros sinais de stress são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.<sup>78</sup>

Como essas pressões podem continuar por longos períodos no ambiente de trabalho, a resistência do organismo se esgota e a vítima não consegue mais evitar a emergência de uma ansiedade crônica. Desordens funcionais e orgânicas podem sobrevir, em consequência das perturbações neuro-hormonais.

e) O medo

Neste estágio, todas as vítimas descrevem um sentimento de medo. Elas se sentem permanentemente em alerta, à espreita do olhar do outro, de uma maior rudeza nos gestos, de um tom glacial, tudo podendo mascarar uma agressividade não expressa. Temem a reação do outro, sua tensão e sua frieza, os comentários ferinos, o sarcasmo, o desprezo, a zombaria, se não se mostrarem de acordo com o que o agressor espera.

Na ótica das vítimas, quer se submetam, quer reajam, de qualquer forma estão erradas. No primeiro caso, os perversos e talvez os que o cercam, diriam que decididamente nasceram para ser vítimas; no segundo, sua violência será apontada e, desprezando toda verossimilhança, serão acusadas de serem responsáveis por aquilo que não está dando certo.

Para fugir dessa violência, a vítima tem a tendência a mostrar-se cada vez mais gentil e conciliadora, na ilusão de atenuar o terror imposto pelo assediador.

---

<sup>78</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2001. p. 173.

f) O isolamento

Por enfrentar tudo isso, as vítimas sentem-se sós.

A destruição subterrânea é inexprimível. Como descrever um olhar carregado de ódio, uma violência que só aparece em subentendidos ou em silêncios? A violência só se manifesta diante da pessoa assediada.

Então, as vítimas passam a duvidar de suas próprias percepções, não estando certas de não estarem exagerando, isolam-se em seu mundo de vergonha e medo, na esperança de que a perversidade cesse e que tudo não tenha passado de um mal-entendido, o dito pelo não dito.

#### 2.4.4.2 As Consequências a Longo Prazo

a) O choque

O choque se produz quando as vítimas tomam consciência da agressão. Até então elas não davam conta, talvez até estivessem demasiado confiantes. Repentinamente, compreendem que foram joguetes de uma manipulação.

Após esta compreensão, percebem-se desamparadas e feridas e tudo desmorona. A importância do traumatismo vem do efeito surpresa e da falta de preparo, consequência do enredamento inicial. Por ocasião do choque emocional, a dor e a angústia se misturam. Certas vítimas descrevem como sendo quase uma agressão física: “É como um murro”.

No momento em que adquirem consciência da manipulação, as vítimas se sentem lesadas, como alguém que acaba de ser objeto de uma fraude dolosa. Perdem sua auto-estima e sua dignidade.

Para a estudiosa de tais reações, a vergonha vem da tomada de consciência de sua patológica tolerância, que permitiu a violência do outro.

b) A descompensação

Enfraquecidas por ocasião da fase de controle, as vítimas sentem-se agora diretamente agredidas. A capacidade de resistência de um indivíduo não é ilimitada, sofre uma erosão progressiva, que leva a um esgotamento psíquico. Surge a descompensação com perturbações mais duradouras.

Na sua experiência clínica, Hirigoyen assevera que é neste estágio que os psiquiatras encontram essas vítimas, as quais apresentam um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas, ou um estado depressivo.

Pontua, ainda, que ao se deparar com empregados perseguidos no local de trabalho, propõe uma licença para tratamento, sendo raramente aceita, ao argumento de que: “se eu parar, será pior”.

As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhes interessa. Não conseguem mais pensar ou concentrar-se. Podem, então, sobrevir idéias de suicídio.

Em algumas pessoas, a resposta é fisiológica: úlceras de estômago, doenças cardiovasculares, doenças de pele etc., expressando no corpo o dano psíquico de que não tomam consciência e que pode ser a destruição da própria identidade.

### c) A evolução

Mesmo após cessar a prática do assédio moral, quando já não existe mais nenhum contato com o agressor, são inegáveis as traumáticas marcas deixadas pela violência perversa nas suas vítimas.

Algumas saem dessa situação sem seqüelas psíquicas além de uma lembrança má que pode ser bem administrada, sobretudo quando a dominação foi de curta duração.

Outras vítimas vão desenvolver uma série de sintomas que se aproximam da definição do estresse pós traumático do DSMIV<sup>79</sup>.

As agressões ou as humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagens, pensamentos, emoções, durante o sono. Posteriormente, podem apresentar distúrbios de memória e de concentração, condutas bulímicas, perdem o apetite.

Com o tempo, a experiência vivida não é esquecida, mas pode ter influência cada vez menor.

Para aqueles assediados no local de trabalho, mesmo após uma longa licença para tratamento, os sintomas tendem a reaparecer após o retorno às atividades laborais: crise de angústia, insônia, idéias negras.

Por fim, aquelas vítimas que não conseguem desvencilhar-se do enredamento, a alegria de viver desaparece, tornam-se amargas, suscetíveis, irritadiças, isolam-se socialmente e passam a viver de amargas ruminções.

## 2.5 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A TEMÁTICA NO BRASIL

---

<sup>79</sup> Antiga definição europeia de neurose traumática, desenvolvida a partir da neurose de guerra durante a Primeira Guerra Mundial. Posteriormente este diagnóstico foi utilizado para descrever as conseqüências psicológicas de catástrofes naturais, de agressões a mão armada ou de estupros.

Sendo o a prática assediante um fenômeno recente nos tribunais trabalhistas, a legislação federal, estadual e municipal também está sendo construída e amadurecida no âmbito legislativo, sendo necessária uma compreensão da evolução deste fenômeno no Direito pátrio no intuito de prevenção, combate e uma justa indenização ao trabalhador vítima deste “terror psicológico”.

### 2.5.1 Esfera Federal

Na esfera federal, o Projeto de Lei 4326 de 2004, disciplina o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral. De iniciativa da Deputada Federal Maria José da Conceição Maninha, o voto da relatora Alice Portugal é a seguir exposto na íntegra, pelas suas relevantes reflexões:

Vivemos e somos imersos, lamentavelmente, numa “Cultura da Violência”. De fato, nosso tempo vem crescentemente sendo caracterizado como um momento histórico que cultiva a violência em todas as suas formas. E isso está tão presente na nossa vida cotidiana que dispensa exemplos e ilustrações.

Dentre as várias facetas de violência contra o indivíduo, destaca-se um dos mais recentes males – o assédio moral, chamado também de mal-estar da globalização. Trata-se de prática insidiosa, em geral velada e silenciosa, que constrange a pessoa – mulher ou homem, mas mais frequentemente mulher, e até mesmo crianças – de modo a nela criar tensões e medos os mais diversos.

Ainda não se conta com uma clara caracterização do assédio moral nos seus aspectos psicológicos e sociais. Faltam também dados confiáveis sobre essa forma de violência contra o indivíduo. E isso, certamente, se deve à natureza do assédio moral – prática difícil de ser caracterizada e provada, mas fácil de ser sentida nos seus efeitos. Como bem afirma a nobre colega, Deputada MANINHA, ao justificar a proposição em apreço, o assédio moral, quando nas situações de trabalho, em que é bem mais freqüente, compromete a saúde física e mental da pessoa, causando revolta, mágoa e impotência, e, em casos extremos, levando até mesmo a atos de suicídio.

Faz-se necessário, de modo urgente, refletir sobre o problema do assédio moral, bem como estudar suas causas e efeitos. Mais do que isso: há que se encetar ações efetivas que o combatam e que visem a sua erradicação do seio da sociedade. Para tanto, uma data anual de luta contra o assédio moral, como pretende a proposta ora em exame, é uma forma de grande valor educativo e cultural de colaborar coletivamente para esse fim.

A cláusula revogatória do PL é dispensável, mas isso não perturba o seu mérito pela ótica da CEC, e deverá ser objeto de observação da CCJC.

Diante do exposto, voto pela aprovação - no julgamento de mérito educacional e cultural que compete exclusivamente à CEC – DEPUTADA FEDERAL ALICE PORTUGAL -

Lei nº 4326, de 2004, de autoria da ilustre Deputada MANINHA.<sup>80</sup>

<sup>80</sup> Disponível em: < [http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=267826](http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=267826)>. Acesso em: 05 maio 2011.

O citado projeto foi aprovado, ocorrendo a publicação 12.05.05. Assim, desde então, fica instituído o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio, cabendo aos órgãos da Administração Pública realizar atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

Ainda, na esfera federal, a Lei Nº 11.948, de 16 de junho de 2009, em vigor na data de sua publicação, veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social a empresas que tenham prática de assédio moral, estatuinto que :

Art. 4º - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

O projeto de lei PL-2369/2003, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Originalmente apresentado em 2003, em 28/04/2005 foi apresentada a Emenda do Relator.

Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), parecer Complementar do relator, Dep. Vicentinho (PT-SP), pela aprovação deste e dos PLs nºs 2.593/03 e 4.593/09, apensados, e das emendas nº 1/07 e 2/09, apresentadas na Comissão, com substitutivo, e pela rejeição das emendas nº 2/07, 1/09 e 3/09.

Retirado de pauta pelo relator em 19/1/2010. Determinação de apensar ao PL-6757/10, estando a proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II.

A Câmara analisa o Projeto de Lei 6757/10, autor, senador Inácio Arruda, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral, sendo que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear indenização quando o empregador ou superior hierárquico praticar "coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções". O texto prevê também que o juiz deverá dobrar o valor dessa indenização nos casos em que a culpa for exclusiva do empregador.

O Projeto de lei federal nº 5.970/2001, de coordenação do Deputado Federal Inácio Arruda, sobre coação moral, altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)-, acrescentando a alínea "g", ao art. 483, dispondo que "praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem

suas funções, pena prevista no art. 2º, § 3º e indenização respectiva”.

Em 31/1/2007, referido projeto foi arquivado nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno.

Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as:

- I - com pareceres favoráveis de todas as Comissões;
- II - já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno;
- III - que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias;
- IV - de iniciativa popular;
- V - de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República.

Parágrafo único. A proposição poderá ser desarquivada mediante requerimento

O Projeto de Lei do Senado nº 80, de 2009, de iniciativa do Senador Inácio Arruda – PCdoB: Altera dispositivos da Lei nº 8666, de 21 de junho de 1993, que “regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”, e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. Situação atual: encontra-se desde 14/01/2011 - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, aguardando designação do relator.

Projeto de lei federal nº 4591/2001. De iniciativa de Rita Camata, deputada federal. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Em 31/1/2007, determinado o arquivamento nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno.

Projeto de lei federal nº 5.972/2001. De coordenação do deputado federal Inácio Arruda. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Determinado o apensamento ao PL PL-4591/2001. Arquivado nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno.

Projeto de reforma da Lei 8.666 sobre coação moral, de coordenação do deputado federal Inácio Arruda. Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o CADASTRO NACIONAL DE PROTEÇÃO CONTRA A COAÇÃO MORAL NO EMPREGO.



Situação atual: Encontra-se no Senado desde 14 de janeiro 2011 na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania aguardando designação do relator.

O Projeto de lei federal nº 5.971/2001 de reforma do Código Penal, sobre coação moral. Apensado(a) ao(a) PL-4742/2001. Coordenação do deputado federal Inácio Arruda, que altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, acrescentando o art. 203-A ao Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, prevendo pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa para a coação moral no ambiente de trabalho.

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário, estando aguardando inclusão em pauta desde 02.08.2007.

A justificação relativa a tal projeto é a seguir transcrita:

A evolução recente das condições de trabalho tem se dado sob o influxo de condições extremamente desfavoráveis ao trabalhador.

O problema do chamado, na França, “assédio moral” e, nos EUA, “tirania no local de trabalho”, e que aqui preferimos denominar pela expressão menos equívoca de coação moral, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se em fenômeno existente em larga escala, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores.<sup>81</sup>

Segundo a União Geral dos Trabalhadores portuguesa, uma pesquisa realizada no âmbito da União Européia, em 1996, constatou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de trabalhadores) tinham sido submetidos a violência física no ambiente de trabalho no ano precedente, 2% a assédio sexual e 8% a intimidações e a coação moral.

Em parecer dado a Projeto de Lei em tramitação no Congresso de Portugal, essa entidade define a violência moral desencadeada costumeiramente contra trabalhadores no local de trabalho como o comportamento vexatório/persecutório sistemático por parte da empresa ou dos seus representantes, que implicam na degradação das condições de trabalho, com a finalidade de forçar a cessação da relação de trabalho ou a modificação do *status* do trabalhador, e assim a descreve:

De facto... o terrorismo psicológico ou assédio moral se corporiza por considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que se traduzem numa degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores nos locais de trabalho que visem a sua desestabilização psíquica com o fim de provocar o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a

<sup>81</sup> Disponível em: < [http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=267826](http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=267826) >. Acesso em: 14 abr. 2011.

categoria profissional, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos.

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

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

A finalidade é forçar o trabalhador que tem vínculos estáveis com a empresa a pedir a sua demissão, ou impedir a sua ascensão dentro da carreira. É um instrumento de poder de pessoas que, colocadas em um cargo no qual podem exercer seu poder, dão vazão a ímpetos tirânicos que bem revelam um componente sociopata presente em sua personalidade.

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

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

A Câmara analisa o Projeto de Lei 6757/10, autor, senador Inácio Arruda, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral, sendo que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear indenização quando o empregador ou superior hierárquico praticar "coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções". O texto prevê também que o juiz deverá dobrar o valor dessa indenização nos casos em que a culpa for exclusiva do

empregador.

Há também o projeto para alteração de lei contra assédio moral que altera a alínea “b” do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social.

### 2.5.2 Esfera Estadual

No âmbito estadual, a prática assediante já está disciplinada em vários estados. Existem diversas leis em vigência, sendo que outras encontram-se em tramitação.

A Lei nº 3921, contra assédio moral no Estado do Rio de Janeiro, foi a primeira lei estadual aprovada no Brasil, em 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

Desde então, diversas leis foram aprovadas, encontrando-se outras em tramitação, sendo aprovadas as seguintes leis:

- Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul.
- A Lei Complementar que acrescentou dispositivo à Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, no Estado de Mato Grosso, prevendo especificamente o assédio sexual e moral contra outro servidor público.
- A Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 do São Paulo. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.
- A Lei Complementar nº 117, de 11 de Janeiro de 2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais.

### 2.5.3 Esfera Municipal

Destaca-se a primeira norma, no âmbito municipal, em Iracemápolis/SP, o Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001, que regulamentou a Lei Municipal nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000, disciplinando o assédio moral quanto ao Servidor Municipal, prevendo penalidade proporcional à gravidade dos fatos.

Ressalta-se que, no âmbito municipal, também há diversas leis aprovadas e um número considerável de projetos de lei em tramitação, em conformidade com os sites pesquisados.<sup>82</sup>

Considerando a pesquisa realizada, observam-se no direito pátrio inúmeras prescrições normativas estaduais e municipais, importantes para coibir a prática desta agressão psicológica. Na esfera federal, ainda que haja a regulamentação para aprovação do Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, tramitam outros projetos que dispõem sobre coação moral, inclusive alterando o Código Penal, com previsão de detenção e multa para o assediador, sinalizando um longo caminho a ser percorrido na seara legislativa.

---

<sup>82</sup> Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=267826](http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=267826)>. <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article536>> Acessos em: 12 abr. 2011

### 3 REPARAÇÃO DOS DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

#### 3.1 CONTRIBUIÇÃO DOUTRINÁRIA DO DIREITO CIVIL

Tecidas as considerações pertinentes ao assédio moral, bem como o prejuízo resultante de tal prática, necessária a seguinte reflexão:

É possível reparar a humilhação, o constrangimento, a dor moral vivenciada pelo trabalhador em seu ambiente laboral ?

De início, recorrer-se-á à indispensável contribuição doutrinária concernente ao Direito Civil.

Em Roma, através da Lei das XII Tábuas, em que alguns princípios relativos à responsabilidade, bem como à autocomposição, foram desenvolvendo-se, sendo que o direito romano passou a atribuir a responsabilidade do ato ilícito ao autor do delito, não mais valendo-se da lei de Talião – Código de Hamurabi – segundo a premissa do “olho por olho e dente por dente”.

A partir do Direito Romano, “os primeiros juristas, ao cogitarem da reparação do prejuízo causado, haveriam de aí vislumbrar o texto da famosa *Lex Aquilia*”.<sup>83</sup>

Entre os anos 250 a.C. e 300 a.C, foi editada a (*Lex Aquilia de Damno*), que teve um papel fundamental na história da responsabilidade civil extracontratual, sendo este tipo de responsabilidade conhecida até os dias de hoje como responsabilidade aquiliana.

A referida norma era composta por três capítulos: o primeiro regulava o caso da morte dos escravos ou dos quadrúpedes, da espécie dos que pastam em rebanho; o segundo, o do dano causado por um credor acessório ao principal que faz abatimento da dívida com prejuízo do primeiro; o terceiro, o dano por ferimento causado aos escravos e animais visados e a destruição ou deterioração de todas as outras coisas corpóreas.

O terceiro capítulo é o que se apresenta mais relevante, neste particular, pois regulava o (*damnum injuria datum*), configurando-se a importância da *Lex Aquilia* no fato de a mesma poder ser interpretada de forma ampla. Quando a última parte faz menção a danos causados a animais, escravos e, principalmente, coisas corpóreas, abrange uma infinidade de possibilidades, podendo ser aplicada a diversos casos concretos

Para que se pudesse impor responsabilidade ao causador de um dano com base na *Lex Aquilia* era necessária a presença de três requisitos. O primeiro deles é que a destruição ou a

---

<sup>83</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Direito civil**. Alguns aspectos da sua evolução. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 109.

deterioração fosse de uma coisa corpórea e que o ato fosse praticado pelo corpo do ofensor, mesmo com o uso de instrumento. É o que se denominava a um dano (*corpore et corpori*).

O segundo requisito é que o dano tenha decorrido de uma ação humana. A *Lex Aquilia* não comportava a responsabilização de alguém que agira por omissão. Isso decorre do fato de que, no Direito Romano, somente havia necessidade de ação em favor do outro no caso de já haver previamente uma relação jurídica entre as pessoas, no caso, entre devedor e credor.

Uma vez que a *Lex Aquilia* regulava o que hoje denomina-se de responsabilidade civil extracontratual, ou seja, aquela decorrente não do inadimplemento de uma obrigação, mas sim do ato causador de dano a alguém que muitas vezes sequer se conhece, não se poderia obrigar o ofensor a agir em favor da vítima. Se não houvesse obrigação prévia, não havia norma que determinasse a ação para se evitar o dano.

O último requisito para a aplicação da norma em análise era que o ato praticado fosse sem direito ou escusa legal. Se o ofensor estivesse, por exemplo, em legítima defesa (reconhecida já àquela época), não poderia ser obrigado a pagar pelo dano causado, já que se encontrava em situação excepcional, sob uma escusa legal.

Aqui, encontram-se a voluntariedade, a culpabilidade e a imputabilidade da conduta do agente, que passou a ser utilizado como fundamento da responsabilidade civil por ato ilícito (fundamentada na culpa).

No Direito Brasileiro, em conformidade com o Código de 1916, em seu art. 159, na esteira dos códigos de influência francesa, os limites eram circunscritos à reparabilidade do dano material, cumprindo esclarecer, brevemente, a distinção entre dano patrimonial e dano moral em face das peculiaridades do tema.

### 3.2 CONSIDERAÇÕES PERTINENTES AO DANO MORAL E DANO PATRIMONIAL

Segundo a lição do mestre José de Aguiar Dias, “o dano material nunca é irreparável: dada a sua ocorrência, ou se restaura a situação anterior ou se integra o patrimônio”.<sup>84</sup>

Aduz, ainda, que a definição de dano patrimonial é oriunda do conceito de patrimônio, sendo que o “dano patrimonial pressupõe sempre ofensa ou diminuição de certos valores econômicos.”<sup>85</sup>

<sup>84</sup> DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 993.

<sup>85</sup> FISCHER, Hans Albrecht. **A reparação dos danos no direito civil** apud DIAS, José de Aguiar, ibidem, p. 975.

Por outro lado, “quando ao dano não correspondem as características do dano patrimonial, dizemos que estamos em presença do dano moral”, afirmando que o dano moral não é o dinheiro, nem a coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado.<sup>86</sup>

De fato, a reparação do dano moral reveste-se de maior complexidade, tendo em vista a dificuldade de se traduzir em conteúdo monetário o sentir-se envergonhado, humilhado, mensurar a afronta à dignidade, à honra do trabalhador, sendo certo que a lesão emocional pode ser mais dolorosa e acarretar maiores prejuízos que uma simples lesão corporal.

A referida complexidade expressou-se de maneira categórica na resistência quanto à reparabilidade do dano moral anteriormente à Constituição de 1988.

Os que a combatiam, ao argumento de que o sofrimento não pode ser indenizado, pena de se estabelecer o pagamento da dor – *pretium doloris* –, o que seria imoral. Os que somente aceitavam a reparação do dano moral quando repercutia no patrimônio (o que em verdade seria a sua própria negação). Os que a admitiam, em tese, porém lhe negavam amparo efetivo, por falta de um princípio geral que lhe desse acolhida.<sup>87</sup>

Em que pese a resistência exposta, no plano doutrinário já sustentava-se a necessidade de se incluir a reparação do dano moral. Um dos expoentes da doutrina civilística, Pontes de Miranda, já defendia a indenização concernente ao dano moral: “Sempre que há dano, isto é, desvantagem no corpo, na psique, na vida, na saúde, na honra, ao nome, no crédito, no bem estar, ou no patrimônio, nasce o direito à indenização”.<sup>88</sup>

A Constituição Federal em seu art. 5º, inciso X, bem como o Código Civil de 2002, em seu artigo 186, tornou indiscutível a tese da reparabilidade do dano moral.

Na esfera trabalhista, Maria Aparecida Alkimin pontua que:

É juridicamente possível que um único ato lesivo invada a esfera patrimonial e extrapatrimonial da vítima, como, por exemplo, a despedida injuriosa, na qual a vítima, além de ser afetada na sua honra, sofre desfalque patrimonial em razão do desemprego; também no caso de rebaixamento funcional e salarial etc.<sup>89</sup>

A autora citada também esclarece que a conduta caracterizadora do assédio moral, poderá gerar o dano moral direto ou puro, ou seja, aquele que viola direito inerente à

<sup>86</sup> MINOZZI, Alfredo. **Studio sul danno non patrimoniale**, apud DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 2006. p. 993.

<sup>87</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Direito civil**. Alguns aspectos da sua evolução. 2001. p. 121.

<sup>88</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**. Rio de Janeiro: Borsoi, 1958. p. 181.

<sup>89</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2007. p.113.

personalidade do emprego, exemplificando, o empregador, de forma sistemática, agredir o honra do empregado, humilhando-o perante os colegas; bem como o dano indireto ou reflexivo, ou seja, a conduta ilícita patronal gera de forma indireta prejuízo patrimonial e por via reflexiva um dano moral, como no caso de desvio ou rebaixamento funcional que gera redução salarial com conseqüente prejuízo econômico-financeiro e fere a dignidade profissional, a auto-estima pessoal e profissional do empregado, causando-lhe sensação de dor, tristeza e sofrimento.

Logo, o assédio moral seria uma espécie do gênero dano moral, pois qualquer que seja a conduta do assediante, atos discriminatórios, transferência injustificada e punitiva, ameaças constantes, reiteradas e injustificadas sanções disciplinares, ofensa à honra, violação da privacidade e intimidade do empregado, abuso no exercício do poder de controle e fiscalização através de câmaras e vídeos que geram prejuízos psíquicos ao trabalhador, uma vez que a vítima sofre de imediato os efeitos do dano extrapatrimonial.

Diante dessas assertivas quanto ao fundamento da reparação, o dano material visa restabelecer a vítima ao (*status quo ante*), com o ressarcimento dos prejuízos materiais, abrangendo o dano emergente (prejuízos efetivos) e lucro cessante (aquilo que deixou de ganhar), sendo que a indenização por dano moral tem natureza não ressarcitória como no caso do dano material, mas compensatória da dor, sofrimento íntimo e angústia que afligem a vítima, visando compensar a dor sofrida, gerar uma perda patrimonial para o ofensor e impedir a reiteração da conduta ilícita. No presente estudo, impedir a reiteração da prática assediante.

### 3.3 A REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS

Conforme se depreende do exposto no capítulo 2.4, a prática do assédio moral ocorre através de comportamento, palavras, atos, gestos e escritos, degrada o ser humano, desestabilizando-o emocionalmente. Caracterizada esta prática, trata-se de conduta que agride frontalmente a dignidade do trabalhador, contrária ao ordenamento jurídico constitucional, gerando muitas conseqüências jurídicas, especialmente a possibilidade de ocorrência de dano moral, justificando a reparação em face da ofensa sofrida.

Quanto às formas de reparação do dano moral, Carlos Alberto Bittar discorre sobre a admissão de novas formas desta compensação.

A reparação civil, tradicionalmente, perfaz-se através de pagamento de indenização em dinheiro, diante do princípio geral da responsabilidade patrimonial, introduzido, ainda, à



época romana, na técnica jurídica para substituir a antiga submissão da pessoa do agente às sanções cabíveis. Tem-se, desde então, que é o patrimônio da pessoa que deve sofrer as consequências dos prejuízos por ela causados a outrem, devolvendo-se-lhe, assim, os ônus causados e repondo-se, no acervo do lesado, as perdas sofridas.

Mas, com o passar do tempo, admitida a reparação por danos morais, começou-se a discutir o alcance desta satisfação, indagando-se do papel que o dinheiro representaria nesse âmbito, com as variações que acabaram alimentando certas posições negativistas.

Prosperou a tese da compensação, ou seja, a de que a indenização em pecúnia representa lenitivo aos males infligidos ao lesado, desde que a moeda propicie a realização de inúmeros interesses, como oriundos dos danos suportados. Neste passo, não obstante inúmeras cogitações doutrinárias, deve-se ter como assente a idéia de que a reparação através do pagamento de indenização, assim como de outra fórmula possível, visa a cumprir as finalidades próprias da teoria em questão, eis que importa em atender aos interesses do lesado, que devem merecer satisfação integral, atingindo-se, outrossim, o lesante.

Diante disso, o sistema jurídico admite modos diferentes de reparação, que alguns doutrinadores têm procurado sistematizar, mas que, no fundo, se voltam para as duas funções básicas, já descritas, da teoria em questão, a de compensar o lesado e a sancionar o lesante. Podem, de um modo geral, dividir-se em pecuniárias ou pessoais, conforme se atinja diretamente o patrimônio ou a pessoa do lesante.

Em razão dos objetivos visados, pode se diferir o sancionamento cabível, vindo a alcançar também a pessoa do lesante, a quem se impõe a realização de determinado comportamento, ou a prática de certa ação, como no caso de reparação dos danos causados a outrem. E essa tem sido outra tendência atual no ressarcimento de danos morais, vencidas, ademais, a problemática do simbolismo com que se apresentou certa época, ou seja, a da reparação através do valor monetário ínfimo, ou simplesmente de princípio.

Conscientizou-se a doutrina, de um lado, de que é necessário que o agente sinta as consequências da resposta do ordenamento jurídico, para que o sistema tenha eficácia, e, de outro, mister se faz dotar a reparação cabível de expressão que sirva de exemplo para a sociedade, tudo para a realização efetiva de sua função inibidora.

Pode-se presumir que sempre que o agente não tenha bens, ou sejam insuficientes, frustrando-se a reparação do lesado, lançar mão de sanção não pecuniária, com a submissão pessoal do lesante a obrigações de fazer, ou de não fazer, como, por exemplo, a prestação de serviços, a abstenção de certas condutas, o cerceamento de certos direitos, já utilizados, há mais tempo, no plano penal como penas restritivas de direitos. Esse expediente pode ser

usado em cumulação com o ressarcimento pecuniário, sempre que o magistrado assim o entender conveniente, diante das circunstâncias do caso, e uma vez presentes os pressupostos de direito.

Essa orientação conforma-se às finalidades da reparação jurídica, que, como se sabe, pode ser realizada mediante a reintegração específica, ou através da imposição de outra obrigação, ou seja, a de indenizar. Indenizar significa, por natureza, satisfazer interesses lesados; daí a imposição da sanção, tanto pecuniária, como não pecuniária, constituir-se fórmula adequada para a concretização dos respectivos fins.

Em razão dos objetivos visados pelo autor e à luz da análise das circunstâncias, pode o juiz fazer incidir os ônus da condenação sobre o patrimônio do lesante, sua pessoa, ou ambos, em consonância com os poderes de que se investe no processo civil.

Transcrevem-se, a seguir, as várias formas de reparação elencadas pelo renomado civilista:

Admitem-se, portanto, nesse campo, conforme a natureza da demanda e a repercussão dos fatos, formas várias de reparação, algumas expressamente contempladas em lei, outras implícitas no ordenamento jurídico positivo, como dentre outras: a realização de certa ação, como a de retratação que, acolhida, pode satisfazer o interesse lesado (Lei 5.250/67, arts. 29 e 30); o desmentido, ou retificação de notícia injuriosa, nos mesmos termos (*idem*); a divulgação imediata de resposta (*idem*); a republicação de material com a indicação do nome do autor (Lei 5.988/73, art 126); a contrapropaganda, em casos de publicidade enganosa ou abusiva (Lei 8.078/90, art 60); a publicação gratuita de sentença condenatória (Lei 5.205/67, art 68), ou sob expensas do infrator (Lei 8.078/90, art 78); a divulgação de reclamações fundamentadas contra fornecedores de produtos ou de serviços (*idem*, art 44).<sup>90</sup>

Em se tratando da função da reparação por dano moral, Reginald Felker sustenta que a condenação há de ser vista sob as seguintes perspectivas:

- a) uma compensação à vítima pelo mal sofrido, pela humilhação, pela violação ao seu direito de personalidade, física ou jurídica, compensação que pode ser, ou não, pecuniária ou cumulativa;
- b) uma punição ao ofensor, um castigo pela indevida conduta, violadora de direito alheio e uma função didática, para que sirva de exemplo à sociedade, desestimulando outros a procederem da mesma forma, e ao próprio ofensor para que não repita o ato<sup>91</sup>.

<sup>90</sup> BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação civil por danos morais*, 3. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: R. dos Tribunais, 1998. p.231.

<sup>91</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2010.

É importante destacar que entre os objetivos da responsabilização por dano moral figura a punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que imaterial, bem como por nas mãos do ofendido uma soma que não é *pretium doloris* (o preço da dor, do sofrimento), porém, o meio de lhe oferecer a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de ordem intelectual, ou moral, seja mesmo de cunho material.

Neste sentido, as palavras da Juíza Tânia Mara Guimarães Pena, contidas na sentença (Processo n. 1756/2005 – 5ª Vara do Trabalho de Uberlândia-MG) publicada em site oficial:

Não há como dimensionar o “tamanho” da ofensa sofrida, assim, a indenização deve corresponder a uma justa compensação ao ofendido e a uma severa advertência ao ofensor, de forma a dissuadi-lo a não praticar novamente o ilícito. A indenização deve representar a minimização da dor sentida pela vítima em seu patrimônio moral e um desestímulo a práticas que atentem contra a dignidade do trabalhador, ou seja, um meio pedagógico e punitivo para o ofensor. Valendo-me dos princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade, arbitro a indenização em valor correspondente a 100 salários mínimos, a ser corrigido da publicação da presente pelos mesmos índices utilizados para a atualização dos créditos trabalhistas.<sup>92</sup>

Portanto, a teoria da reparação de danos morais conta com componentes centrais que lhe conferem a expressão necessária para a efetiva realização de suas funções, trazendo satisfação ao interesse lesado. Nesta linha, situa-se a reparação dos danos decorrentes do assédio moral, a partir de elementos retirados da teoria geral da responsabilidade civil, mas complementados pelos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

### 3.4 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA NA SEARA TRABALHISTA

Na esteira da doutrina civil, a doutrina trabalhista tem avançado e reconhecido ser inquestionável a responsabilidade do empregador pelas indenizações por dano moral resultante de conduta ilícita em face do trabalhador.

---

<sup>92</sup> Disponível em:

<<http://www.trt18.jus.br/content/TRT18/BASESJURIDICAS/PUBLICACOES/REVISTAS/Revista2006.pdf>>.  
Acesso em: 12 dez. 2011.

Contudo, os requisitos clássicos para a responsabilidade civil devem ser conjugados para o reconhecimento da responsabilização empresarial, quais sejam, dano, nexo causal e culpa empresarial.

Para o primeiro requisito a ser analisado, dano, é trazida preciosa elucidação por Maurício Godinho Delgado, sendo imprescindível a existência do dano, a qual “torna-se mais subjetiva a aferição do dano e, desse modo, sua própria evidenciação processual”. Para tanto, elenca critérios orientativos para a aferição do dano moral: a natureza do ato ilícito, sua gravidade; a repercussão; a intensidade do sofrimento da vítima; a posição socioeconômica; reiteração ou não da conduta ofensiva e a existência ou não de retratação espontânea.<sup>93</sup>

O segundo requisito é o nexo causal, esclarecendo Pontes de Miranda que, “o nexo causal há de ser verificado entre o fato e o dano, e não sempre entre o devedor e o dano”.<sup>94</sup>

Por este prisma, averiguada a relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado, é o quanto basta para estabelecer-se o nexo causal.

Em relação à culpa, no âmbito laboral, a doutrina e a jurisprudência têm construído um entendimento protetor ao trabalhador, porquanto reconhecidamente hipossuficiente. Sob este ângulo, Caio Mário da Silva Pereira expõe: “A doutrina legal, fundada no Código Civil, tomava por base o princípio indenizatório fixado no conceito de ato ilícito”.<sup>95</sup>

A partir dos artigos 159 e 1.538 do Código Civil de 1916, emergiu a teoria subjetiva ou da culpa, sendo que apenas em casos isolados, expressos pelo legislador, a doutrina objetiva ou do risco criado foi recepcionada.

O Código do Consumidor – CDC – sedimentou o conceito mais amplo da teoria do risco. Por seu turno, o Código Civil de 2002, se por um lado mantém a regra geral vinculando a responsabilidade de indenizar à verificação de culpa do agente causador do dano (art. 186), também prevê em seu art. 927, parágrafo único, responsabilidade objetiva independente de culpa “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Na Justiça Especializada laboral, Sebastião Geraldo de Oliveira aduz que “a tendência na doutrina e leis mais recentes de avançar para a culpa objetiva, mesmo no caso da

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR Editora, 2007. p. 619.

<sup>94</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**. 1958. p. 184.

<sup>95</sup> PEREIRA, Caio Mário Pereira. **Direito civil**. 2001. p. 128.

responsabilidade civil. Por essa teoria, basta a ocorrência do dano para gerar o direito à reparação civil, em benefício da vítima”.<sup>96</sup>

Não se pode esquecer que o §1º do art. 14 da Lei 6.938/81 estabelece o dever de o agressor ao meio ambiente, independentemente de culpa, indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros que possam ter sido afetados pela sua atividade, entre eles, o próprio trabalhador.

Nessa perspectiva, ainda que não unânime a doutrina laboral neste sentido, pode-se dizer que o risco da atividade empresarial é presumido, logo, se alguém vem a sofrer um dano, físico ou psicomental, surge a obrigação de reparar, ainda que a conduta empresarial seja isenta de culpa. Ocorrendo o assédio moral em decorrência da relação de trabalho, configurando-se o nexo de causalidade entre a ação ou omissão e o resultado danoso, pode-se afirmar que o prejuízo é passível de reparação pelo empregador, configurando-se a responsabilidade objetiva.

Para Francisco das Chagas Lima Filho:

Ao deixar de adotar as medidas ou providências preventivas e até mesmo repressivas contra o maltrato, o empregador deve ser responsabilizado pela sua omissão, pois se os danos foram causados por um processo de assédio moral levado a efeito por quem agiu como seu preposto, e, portanto, em seu nome, deve por eles responder, na medida em que é o empresário quem responde pelos riscos do empreendimento (art. 2º da CLT), inclusive pela integridade física, psicomental e moral de seus empregados.<sup>97</sup>

Neste caso, o autor diz que, assediante o próprio empregador, será responsabilizado diretamente pelos danos materiais e morais que o seu comportamento vier a causar ao trabalhador. Porém, quando for seu empregado, representando ou não, incorrerá igualmente em responsabilização, sem afastar a responsabilidade patrimonial do próprio assediante, o que poderá ser objeto de lide própria regressiva. Pode ainda denunciar à lide o autor do maltrato, no processo laboral em que possa ser chamado a responder pelos danos causados pelo seu empregado, o que parece o mais correto, principalmente porque, após a entrada em vigor da Emenda Constitucional 45, parece não restar nenhuma dúvida do cabimento desse instituto no âmbito do processo laboral.

Em consequência, cabe ao empregador somente provar de forma concreta, como matéria de defesa em ação em que seja chamado a responder pelos danos do assédio levado a efeito por seu empregado ou preposto, que adotou todas as providências ou medidas para

---

<sup>96</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2002. p. 251.

<sup>97</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2009. p. 108.

propiciar um ambiente saudável e seguro, sem que houvesse possibilidade de prevenir e reprimir as condutas assediantes, buscando demonstrar a responsabilidade exclusiva do empregado agressor, o que será muito difícil de conseguir, porque se reveste de responsabilidade pela direção e disciplina da empresa, respondendo, independente de culpa, pelos atos de seus subordinados, em conformidade com o disposto nos artigos 932,II e 933 do Código Civil e 2º da CLT.

Edilton Meireles discorre sobre a responsabilidade civil:

Inovando quanto a responsabilidade dos prepostos da empresa, o novo Código Civil, porém, estabelece três novas regras. A primeira se refere à responsabilidade civil do administrador da sociedade mercantil perante a empresa ou terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções (art. 1.016). Aqui, mais uma vez, a lei não distingue entre administrador-sócio, administrador-empregado, etc. Seja, qual for a natureza da relação, o administrador responderá perante a sociedade e perante terceiros (inclusive os empregados da empresa).<sup>98</sup>

O legislador civil estabeleceu no art. 1.175 a responsabilidade do gerente “pelos atos que este pratique em seu próprio nome”, lembrando que gerente é assim considerado o preposto permanente no exercício da empresa, na sede desta, ou em sucursal, filial ou agência (art.1.172).

A responsabilidade do contabilista, assim como de qualquer outro preposto encarregado pela escrituração, pelos assentos lançados “nos livros ou fichas do preponente” é prevista no art. 1.177 do Código Civil.

Quanto a responsabilidade do empregador, tem-se que:

A responsabilidade do gerente, no entanto, neste caso, é apenas subsidiária em relação à prestação principal inadimplida, já que esta, em qualquer situação, deve ser arcada pelo empregador (o inadimplente). Caso ele venha a indenizar terceiro prejudicado, terá direito, então, a pedir regressivamente o ressarcimento ao empregador. Sua responsabilidade, assim, é apenas secundária, pois o devedor originário é o empregador.<sup>99</sup>

Vale lembrar a súmula 341 do STF, que também é neste sentido: “É presumida a culpa do patrão, amo ou comitente pelo ato culposo do empregado, serviçal ou preposto”

Sob esse aspecto, ao deixar de adotar as medidas ou providências preventivas e até mesmo repressivas contra o assédio moral praticado no ambiente de trabalho, o empregador deve ser responsabilizado pela sua omissão, pois se os danos foram causados por um processo levado a efeito por quem agiu em nome da empresa, como seu preposto, deve por eles responder, na medida em que é o empresário quem responde pelos riscos do empreendimento,

<sup>98</sup> MEIRELES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2003. p.124

<sup>99</sup> Idem, ibidem. p. 125

a teor do art 2º da CLT, ressaltando-se a sua responsabilidade pela integridade física, mental e emocional dos empregados.

### 3.5 O *QUANTUM* INDENIZATÓRIO CONCERNENTE À PRÁTICA ASSEDIANTE

Os parâmetros para aferição da reparabilidade da prática assediante revelam-se imprescindíveis, na medida em que indenizações com valores bem diferenciados têm sido arbitrados pelos tribunais trabalhistas, indenizações essas já arbitradas desde R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais) a R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) .

Diante de tal realidade, torna-se necessária a investigação, em conformidade com a legislação, doutrina e jurisprudência, pertinente à seguinte indagação: Como mensurar, traduzir em conteúdo monetário a ofensa à dignidade, a humilhação , o constrangimento, a dor moral vivenciada no ambiente laboral ?

A pesquisadora Margarida Barreto, no ano de 2005, defendeu a tese de doutorado “Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil”, em Psicologia Social, na PUC/SP, em que apresenta pesquisa realizada em todo o país, analisando os motivos , modalidades e formas em que o assédio moral se apresenta e afeta a vida dos trabalhadores.

A seguir, serão transcritos alguns depoimentos coletados nesta pesquisa, no sentido de demonstrar a relevante questão de aferição do “*quantum*” indenizatório concernente à dor moral decorrente da prática assediante.

Sofri assédio moral, porque defendia meus colegas. Sempre fui muito ativa. Aos poucos, fui percebendo que a produção cada dia era uma quantidade. Conversei com os colegas e eles ficaram com medo de falar com a supervisora. Resolvemos então nos ajudar mutuamente. Se exigiam produção em quantidade ou se tínhamos que entregar um produto no tempo exigido, todos se juntavam e trabalhávamos. Havia períodos em que a exigência de produção era maior. Todos se envolviam. Um dia, uma colega adoeceu e estava com dores nos braços. Conversamos e não deixamos que ela fosse sobrecarregada. Quando a supervisora viu, perguntou “quem teve essa maldita idéia?” E todos baixaram a cabeça. Resolvi assumir. Desse dia em diante, ela passou a me humilhar publicamente. Minha vida ficou um inferno, porque ela proibiu que os colegas se aproximassem de mim, com ameaça de demissão para eles. Só conversávamos quando saía da empresa. A situação foi ficando difícil. Ela me tirou a função e por vários dias, fiquei sentada numa cadeira que ela colocou do lado de fora da sala. Fiquei isolada e os colegas me pediam desculpas pelo medo. Hoje sinto que fui transformada em um nada. Não agüentei e pedi demissão”. (mulher, branca, empresa privada, região norte).<sup>100</sup>

<sup>100</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000. p. 111-56.

Trabalho em um banco público e rotineiramente estamos passando por constrangimentos, ora por parte da chefia, ora por parte dos clientes descontentes com o atendimento. Acontece que o banco vem se reestruturando e mudando seu perfil de atendimento, deixando de lado a qualidade e a personalização do atendimento e se voltando para a produção e que no caso do novo perfil do banco, se coloca essencialmente como venda de produtos. Os problemas começaram quando numa reunião o gerente falou de forma transparente. Quem não vender estará fora da empresa. O ambiente ficou péssimo e a relação entre os colegas, mais tensa. Todos estão com medo da demissão fora do programa. Os gerentes dizem em alto e bom tom: “se for preciso, vocês têm que trabalhar em casa e desenvolver os trabalhos que o banco necessitar. Têm que trabalhar até no final de semana e não reclamar. A obrigação é de todos: temos que atingir as metas propostas. Quando alguém precisa ir ao médico, somos ameaçados: Ou o serviço ou o médico, escolha. Sem serviço, você não pode comprar comida de seus filhos. Se reclamamos, ouvimos: A diretoria mandou avisar. Não cumpriu, rua. (homem pardo, empresa pública, região nordeste )

Tenho 40 anos e trabalhei 15 anos em uma multinacional alemã, do setor automobilístico. Fui gerente de vendas em toda a América Latina por vários anos. Dei muito lucro a empresa e recebi premiações. Era bem visto por todos. Há dois anos minha vida virou pelo avesso, porque resolvi seguir o código de ética da empresa junto com meu diretor. Primeiro, assisti o meu diretor ser demitido em uma véspera de Natal. Aquilo deixou a todos nós, estarecidos. Logo depois, novas demissões e os antigos eram substituídos por pessoas jovens sem experiência, com salários menores e muita prepotência. Mas, a vida continuava. Um dia, ao chegar na empresa, fui chamado na gerência e me tomaram as chaves do carro, o note-book e celular. Isso causou um grande impacto dentro do setor e perante a equipe que eu liderava. Pensei que estava demitido. Aguardei e nada. O pessoal não me chamou para efetivar a demissão. Fiquei sem função e passei a rodar pelos corredores da empresa. No dia seguinte, tinha uma outra pessoa na minha função. Me senti o pior dos homens. Depois de 2 meses, me mandaram para o almoxarifado. Troquei o terno e gravata por um macacão e nada me foi explicado. Passei a ser alvo de chacotas do chefe do setor. Comecei a ser chamado de ex-número um, ex-marido, ex-tudo. Logo depois, o eco das palavras do chefe estava na boca dos colegas. Tempos depois, adoeci. Fiquei com depressão e, mesmo assim, continuei trabalhando. Um dia, vi um anúncio no jornal de domingo, com a chamada para o cargo de Gerente de Vendas da mesma empresa. Candidatei-me e fui falar com o gerente temporário. Este riu sarcasticamente e perguntou porque eu estava me candidatando a esta função, se minha condição estava abaixo das qualidades que a empresa estava buscando para o cargo. Isso me arrasou. No dia seguinte falei com o novo gerente. Ele me chamou de “cachorro da empresa” e “falecido” e disse que se eu tivesse vergonha não me candidatava ao cargo que tinha me tirado. Agüentei e fui agüentando, vez que a minha importância dentro da empresa descia escada abaixo. Agüentei por dois anos. Um dia, falei com o médico da empresa tudo o que estava acontecendo. Ele me ameaçou e disse que ficasse calado, senão ia sobrar para meus filhos. Eles são estagiários na empresa. Finalmente, me demitiram, depois de muitas humilhações e constrangimentos. Sinto-me destruído e envergonhado. Tenho vontade de desaparecer definitivamente. Várias vezes já pensei no suicídio. (Homem, branco, empresa privada, região sudeste).

Fui vítima de discriminação, maus tratos, assédio sexual e abuso de poder público. No início da minha contratação, passei por sessões de assédio sexual, por parte do irmão do diretor da empresa pública. O irmão desse diretor continuava insistentemente o assédio, chegando muitas vezes a perturbar o andamento das minhas atividades, pois no setor em que eu trabalhava, muitas vezes eu ficava sozinha. Resolvi denunciá-lo. Fui chamada pelo diretor que me disse: Tomarei duas atitudes, se você não parar de espalhar isso, transfiro você para outra localidade ou lhe exonero. Escolha, pois você está ameaçando a imagem da empresa” (mulher, negra, empresa pública, região sudeste).



Trabalhei em uma empresa por dez anos. Sempre fui considerado um bom servidor. Tinha boas avaliações e era muito bem considerado pela alta direção da empresa. Um dia, fui convidado para participar de uma chapa do Sindicato dos trabalhadores e aceitei. Ganhamos a eleição. Daquele momento em diante, eu não tive mais sossego dentro da empresa. Contrataram outra pessoa para o meu lugar e me deslocaram para um lugar afastado do meu setor. Fiquei lá por seis meses, sem fazer absolutamente nada, sofrendo humilhações. Muitos colegas me diziam: “se um dirigente sindical é tão humilhado... imagina então se for com a gente, o que eles podem fazer”. Sofri muito e ainda sofro. Entrei em depressão. Precisei de tratamento médico e fui afastado da empresa. Quando retornei, fui novamente humilhado. Não existia lugar ou função para mim. O pior de tudo foi que meus colegas deixaram de me cumprimentar. Não falavam mais comigo. Me senti o pior dos mortais... um lixo... Depois, arranjaram uma sala separada dos demais colegas de trabalho. Fiquei lá, sozinho. Um dia, me mandaram para casa. Fiquei um ano sem trabalhar e com remuneração. Ainda faltavam três anos para acabar a estabilidade. Não agüentei. A pressão foi tão grande que tive que fazer o acordo. Fui obrigado a fazer um acordo perante a justiça do Trabalho. No dia da audiência, o advogado do Sindicato não compareceu. Senti-me um nada diante do representante da empresa. Era o meu fim. Hoje, estou demitido, com depressão e não sei o que fazer. (homem, dirigente sindical, branco, empresa privada, região sul).

Sofri muitas humilhações. Eram tantas que quase enlouqueci. Todos os dias, eu voltava para casa com a cabeça quente. Tentei persistir, mas as dificuldades cada vez aumentavam mais. Não tinha apoio de meus colegas, mesmo que eles quisessem, pois eram ameaçados de prejuízo financeiro com corte da gratificação. Um dia, pedi a conta, não agüentei ser tão rebaixada. (mulher branca, empresa pública, região centro-oeste).

Registra-se, em conformidade com as citações transcritas, em todas as regiões brasileiras, na esfera pública e privada, homens e mulheres de diferentes raças, sendo vítimas de histórias de sofrimento e humilhação, práticas abusivas explicitadas em ameaças e ataques repetitivos à capacidade pessoa e profissional que, por sua repetição, desagrega o indivíduo, colocando em risco a sua segurança, o bem estar e seu emprego. Diferentes histórias, diferentes personagens, diferentes lugares, todavia, o elo que interliga tais depoimentos atesta a necessidade da complexa aferição do quantum indenizatório da prática assediante, em face da dor moral vivenciada no ambiente laboral.

Na legislação brasileira federal, ainda não há diretiva específica tipificando e prevendo penalidades para a prática assediante. Inobstante o silêncio legal, a doutrina e jurisprudência avançam no entendimento deste tão devastador fenômeno social.

O desembargador Maurício Godinho Delgado elenca os mesmos critérios para aferição, bem como para fixar o montante indenizatório em face da prática assediante, quais sejam, a natureza do ato ilícito, sua gravidade; a repercussão; a intensidade do sofrimento da vítima; a posição socioeconômica; reiteração ou não da conduta ofensiva e a existência ou não de retratação espontânea pelo ofensor.

Neste mesmo sentido, o entendimento de João de Lima Teixeira Filho em que o juiz para fixar o *quantum debeatur* deve nortear-se pelas seguintes premissas:

A extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras por efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposos); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor, do ofendido e a razoabilidade do valor pretendido.<sup>101</sup>

Aduz, ainda, que a Lei n. 09.029, de 13.4.95, que proíbe práticas discriminatórias com vista à admissão ou persistência da relação de emprego, é exemplo único de compensação prefixada pelo dano moral. Rescindido o contrato de trabalho por ato unilateral do empregador, mediante pagamento dos haveres legais, o art. 4º da referida lei permite ao agente do ato ilícito optar entre a readmissão e o ressarcimento. No primeiro caso, além do restabelecimento do vínculo com efeito *ex nunc*, prevê o “ressarcimento integral de todo o período de afastamento”, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais. No segundo caso, o ressarcimento corresponde ao dobro do valor apurado pelos mesmos critérios estabelecidos para a readmissão – a lei não fala em reintegração. Ambas as reparações não têm natureza indenizatória trabalhista, porquanto visam reparar a pessoa vitimada pela discriminação.

Por outro lado, João Luís Vieira Teixeira, aponta para uma regra que lhe parece a mais acertada, salientando que:

Uma regra que nos parece um pouco mais acertada é aquela que determina, no caso de pequenas empresas, o pagamento de 1 a 10 remunerações por ano de trabalho (dependendo da gravidade do dano), limitada a um máximo (teto) de 20 vezes a maior remuneração do trabalhador. No caso de empresa de porte médio, o valor obtido seria multiplicado por 1,5 e, no caso de grandes empresas, por 2.<sup>102</sup>

O autor explana o enunciando citando 03 exemplos, quais sejam:

Exemplo 1: um empregado com remuneração de R\$800,00 que trabalhe na empresa há três anos e sofre abalo de grau médio (logo, sendo multiplicado o valor da remuneração por 3, que é o número de anos de trabalho, e multiplicada por 6, que seria o grau da ofensa). Aqui, a indenização seria fixada na casa dos R\$14.000,00.

Exemplo 2: um empregado que auferisse remuneração de R\$1.500,00 e que houvesse laborado durante dez anos na empresa, sendo ofendido de maneira leve (grau 3, por exemplo). A indenização seria em torno de R\$45.000,00.

<sup>101</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho** São Paulo: LTr, 2000. p. 637.

<sup>102</sup> TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. p. 93.

Exemplo 3: um empregado com remuneração de R\$3.000,00, que trabalha há vinte anos em determinada empresa e sofre assédio gravíssimo (grau 10, por exemplo). O Valor da indenização seria de R\$600.000,00. Porém, haveria que se observar o teto de R\$60.000,00, correspondente a 40 vezes a maior remuneração de citado empregado.

Em todos os casos mencionados, considerou-se empresas de pequeno porte. Para empresas de médio ou grande porte, seria usada aquela outra regra: multiplicar o valor obtido por 1,5 no caso de empresas médias, e, por 2, para empresas de grande porte.

No exemplo n. 3, caso se tratasse de empresa de médio porte, o valor seria de R\$90.000. E, se fosse de grande porte, chegaria aos R\$120.000,00. Essas seriam hipóteses extremas.

Para saber o grau de uma ofensa, presume-se que não é algo fixo, imutável. Se o assédio moral for decorrente de brincadeiras de mau gosto, como no caso de o trabalhador ter de usar um macaco de pelúcia nas costas durante festas de confraternização, poderia ser considerado de grau leve.

No caso da pressão constante pelo atingimento de metas, com cobranças diárias, em público e em tom rude (mas não ofensivo), e sem outras ofensas/ameaças, aponta para o grau médio.

De grau alto (ou elevado), seria aquele assédio em que a pessoa sofra revistas íntimas, totalmente nua, à vista dos demais empregados, além de ser agredida fisicamente por não cumprir os objetivos.

Por último, o assédio gravíssimo seria caracterizado pela constante ameaça ou perda de emprego, combinada com pesadas ofensas pessoais e/ou à família da vítima ou, mesmo, com agressões físicas ou discriminação em razão da cor, sexo ou orientação sexual ou religiosa, por exemplo.

Para este autor, outra forma para fixar-se a indenização, ressaltando que alguns doutrinadores desaconselham a vinculação do tempo de trabalho na empresa ao valor a ser arbitrado, seria a de determinar o pagamento de 12 remunerações mensais do obreiro para o caso de assédio de natureza leve; de 24 remunerações para assédio de natureza média; e de 36 remunerações para assédio moral de natureza grave.

Esta regra não leva em conta o tempo de trabalho na empresa. Tampouco, leva em conta o porte da empresa, pois, para alguns pensadores, a própria faixa de remuneração do trabalhador já diferenciaria as empresas pequenas, médias ou grandes.

A terceira sugestão apresentada consistiria em se levar em conta, também, o porte da empresa. Por isto, o valor obtido da multiplicação do valor da remuneração pela gravidade do

fato seria, ainda, multiplicado por 1,2 no caso de empresas de médio porte e por 1,5 no caso de empresas de grande porte. Registra que para as pequenas e microempresas o valor seria aquele mesmo (multiplicando-se aquele valor por 1 o resultado seria o mesmo).

Maria Aparecida Alkimim, por sua vez, pontua que, uma vez que o assédio moral atinge a esfera da dignidade humana do trabalhador e a personalidade moral, profissional, social, familiar, integridade física e psíquica do mesmo, dando origem ao denominado pelo direito italiano dano existencial, seria impossível mensurar a intensidade do sofrimento psicológico e, conseqüentemente, estabelecer critérios matemáticos para a fixação da indenização.

Porém, aduz que para fixação do valor da indenização, levar-se-á em consideração as circunstâncias do caso concreto, elencando os seguintes parâmetros:

- a) Intensidade da dor sofrida pela vítima, tendo-se em conta sua personalidade e sensibilidade, seu conceito perante os colegas de serviço e a posição desfrutada na sociedade, bem como, deve-se levar em conta a projeção de sua atividade profissional para o futuro e suas expectativas frustradas;
- b) Gravidade e natureza da lesão, certificando se houve repercussão em outros bens jurídicos, como, por exemplo, a honra e boa fama que recebem tutela do direito penal;
- c) A intensidade do dolo e o grau da culpa, como a condição econômica do agente causador do dano, permitindo uma reparação compensatória da dor provocada e ao mesmo tempo uma punição para o ofensor;
- d) A possibilidade de retratação, pois, além da indenização em pecúnia, há a retratação como forma de possibilitar a colocação do empregado no mercado de emprego, sem máculas à sua honra e dignidade profissional, com respaldo na CF/88 em art. 5º, inc. V, que garante o direito de resposta;
- e) O tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido, notadamente quando o assédio moral tem como agente causador o empregador ou o superior hierárquico, tornado-se relevante para o estabelecimento da indenização com base no tempo de serviço;
- f) O cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa, devendo a indenização ser fixada levando-se em conta o grau de responsabilidade e competência do empregado;
- g) Permanência temporal dos efeitos do dano, devendo-se considerar que o sofrimento é efêmero, ou seja, pode ser atenuado rapidamente ou poderá se prolongar no tempo;

- h) Antecedentes do agente causador do dano, caso reincidente, maior deverá ser o valor da indenização a ser paga pelo ofensor.<sup>103</sup>

Em relação aos danos morais devidos à coletividade, os Tribunais do Trabalho já têm reconhecido a incidência do Dano Moral Coletivo em diversas hipóteses.

Na doutrina, Reginald Felker sustenta que “O fato é que a própria coletividade pode ficar exposta à ilicitude de determinadas pessoas, físicas ou jurídicas, que ofendem a ordem social”<sup>104</sup>

Uma vez que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos, idealmente considerado, diante de sua ocorrência, em que encontra-se um caráter extrapatrimonial por definição, surge automaticamente uma relação jurídica obrigacional: a) sujeito ativo: a coletividade lesada (detentora do direito à reparação); b) sujeito passivo: o causador do dano (pessoa física, ou jurídica, ou então coletividade outra, que tem o dever de reparação); c) objeto: a reparação - que pode ser tanto pecuniária quanto não-pecuniária.

Com efeito, segundo o autor, em Rondônia, o TRT firmou acordo em ação de danos morais coletivos com empresa demandada pela prática de conduta de manutenção de trabalhadores em condições análogas a de escravo. Aos empregados eram negados todos os direitos assegurados pela legislação aos trabalhadores, sendo que a empresa foi condenada a pagar R\$200.000,00 pelos danos morais coletivos, cuja destinação seria indicada pelo MPT, mais R\$64.000,00 para reparações individuais, com fixação de multa por descumprimento.

### 3.6 O DIREITO ESTRANGEIRO FRENTE À INDENIZAÇÃO PELO *MOBBING*

A questão do assédio moral foi objeto de Resolução do Parlamento Europeu (Relator: Jan Andersson - 1999/2004). Ainda que a responsabilidade sobre a regulamentação de tal fenômeno caiba aos próprios Estados membros, é notória a preocupação em traçar diretivas quanto ao combate e prevenção do assédio moral na União Européia, visando a integridade física e psíquica do trabalhador.

Referida resolução:

Exorta a Comissão a ter igualmente em conta, na comunicação sobre uma estratégia comunitária em matéria de saúde e de segurança no trabalho e no reforço da dimensão qualitativa da política social e do emprego, bem como no Livro Verde

<sup>103</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 120.

<sup>104</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3.ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 45.

sobre "a responsabilidade social das empresas", os aspectos do ambiente de trabalho que são frequentemente considerados como sendo de ordem psíquica, psicológica e social, incluindo a organização do trabalho, e a apostar numa ação a longo termo, sistemática e preventiva no que respeita ao ambiente de trabalho - tendo em vista a luta contra o assédio moral no trabalho - bem como abordar a necessidade de uma iniciativa legislativa nesse sentido.<sup>105</sup>

A Juíza do Trabalho Márcia Noves Guedes traz importante elucidação quanto à indenização decorrente do assédio moral na Suécia, explanação esta que reveste-se de singular relevância, haja vista ter sido o país precursor no que diz respeito a legislação específica prevendo este fenómeno social.<sup>106</sup>

Na Suécia, o assédio moral é considerado crime. Para Leymann, o assédio moral expressa condutas e atitudes desrespeitosas de um (a) chefe ou líder contra um (a) subordinado (a) ou mais raramente entre os pares, sendo que sua origem pode estar em um conflito que degenerou. A permanência do conflito transformado em crise ocorre frequentemente sob o olhar indiferente do alto escalão e chefias intermediárias, que muitas vezes elogiam e aplaudem os resultados produtivos alcançados pela forma como o chefe liderou a equipe.

Primeiro país a adotar uma tutela legal contra este fenómeno, o Ministério da Saúde e Segurança publicou uma Resolução (1994) estabelecendo medidas contra a perseguição no ambiente de trabalho, remetendo ao empregador a responsabilidade de organização e programação de atividades que visem a prevenção e impedimento da prática assediante.

Na França, o capítulo 4 da Lei de Modernização Social, trata do assédio moral no trabalho, em consonância ao disposto no diário oficial francês em 17 de janeiro de 2002:<sup>107</sup>

Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. Art. L. 122-50. - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'ar.

<sup>105</sup> Disponível em: < <http://europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010620/439425PT.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2011.

<sup>106</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2004. p.131-7.

<sup>107</sup> Disponível em: <[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=94%20%20%20%20%20%20%20%20%201392DC3FCC6B4B82A919AFC4A47C2F.tpdjo08v\\_3?cidTexte=LEGITEXT0000060%20%2072050&idArticle=LEGIARTI0000](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=94%20%20%20%20%20%20%20%20%201392DC3FCC6B4B82A919AFC4A47C2F.tpdjo08v_3?cidTexte=LEGITEXT0000060%20%2072050&idArticle=LEGIARTI0000)>. Acesso em: 12 dez. 2011.

**Art. 222-33-2.** - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 Euros d'amende.<sup>108</sup>

Em Portugal, o Projecto de Lei n. 252/VIII trata da proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, havendo previsão expressa quanto ao regime sancionatório:

**Artigo 3.º - Regime sancionatório**

1 - O(s) autor(es) dos actos de terrorismo psicológico ou assédio moral são condenados a uma pena de um a três anos de prisão ou, em alternativa a uma coima de cinco milhões de escudos (5 000 000\$00).

2 - O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos, sendo neste caso a pena agravada para dois a quatro anos de prisão ou, em alternativa, a uma coima de vinte milhões de escudos (20 000 000\$00).

3 - A entidade patronal e/ou os superiores hierárquicos dos autores materiais dos actos de terrorismo psicológico e/ou assédio moral incorrem solidariamente nas sanções previstas para estes, quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma activa, como ordenantes ou encorajantes, ou passiva, tendo conhecimento dos factos e nada tendo feito para os impedir.<sup>109</sup>

Para os americanos, o assédio moral é considerado como terrorismo no local de trabalho (*workplace terrorism*), visto como um abuso no emprego, dando-lhe o sentido de perseguição, de forma individualizada. A obra "*Cases and materials on the law governing the employment relationship*"<sup>110</sup> traz importante esclarecimento sobre a temática proposta:

In concluding that so-called "hostile environment" harassment violates Title VII, the EEOC drew upon a substantial body of judicial decisions and EEOC precedent holding that Title VII affords employees the right to work in an environment free from discriminatory intimidation, ridicule, and insult.

The Title VII are appropriate remedies for victims of workplace harassment. Plaintiffs have grappled with this remedial lacuna by including in their complaints

<sup>108</sup> "Art. L. 122-49 -.. Nenhum funcionário deve sofrer atos repetidos de assédio que tenham o propósito ou o efeito da deterioração das condições de trabalho que possam afetar seus direitos e dignidade, a alterar a sua saúde mental ou física ou prejudicar o seu futuro profissional. Nenhum funcionário poderá ser disciplinado, demitido ou sujeito a uma medida discriminatória, direta ou indiretamente, especialmente quanto à remuneração, treinamento, reclassificação, cessão de qualificação, classificação, promoção, transferência ou renovação de contrato, não sendo penalizados se recusaram a submeter-se aos atos definidos no parágrafo anterior ou para testemunhar atos. Qualquer violação do contrato de trabalho que resultaria nestas circunstâncias, qualquer disposição ou qualquer ato contrário é nulo e sem efeito. Art L. 122-50 -... é passível de ação disciplinar qualquer funcionário que executou os atos definidos em lei.

"Art 222-33-2 -.. O ato de assédio, bem como outros atos repetidos cuja finalidade ou o efeito seja a deterioração das condições de trabalho que possam afetar os direitos e dignidade do trabalhador, alterar sua identidade física ou mental ou comprometer seu futuro profissional, é punível com um ano de prisão e 15.000 euros de multa. "

<sup>109</sup>Disponível em:

< <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=5974>>. Acesso em: 10 dez. 2011.

<sup>110</sup> ESTREICHER, Samuel; HARPER, Michael C. Harper. **Cases and materials on the law governing the employment relationship**. P.O. Box 64526. Minesolta. St. Paul. 55164-0526. p. 311-3.

pendent state civil rights claims, and against the offending individuals themselves, tor claims (if public employees) or for intentional infliction of emotional distress.

The trial court directed a verdict in plaintiff's favor and the jury assessed damages in the amount of \$1,000 compensatory damages and \$25,000 punitive damages.<sup>111</sup>

Segundo João de Lima Teixeira Filho, nos Estados Unidos da América, em razão do assédio sexual a uma secretária, cuja relação de emprego durou 2 meses, um grande escritório de advocacia foi condenado a pagar, em 1º grau, o montante de US\$7,1 milhões à vítima, valor reduzido para US\$ 3, 5 milhões em 2º grau. Ficou provada a tolerância do escritório com o comportamento do advogado que anteriormente assediara outras empregadas.

A punição correspondeu a 70 vezes o valor atual de US\$ 50.000,00 do dano à empregada (Weeks v. Baker & McKenzie, 1994 WL 774633, Cal. Superior). Informe do Escritório de Advocacia Cleary, Gottlieb, Steen & Hamilton, de New York, dá a conhecer que a Suprema Corte Americana, em março de 1996, entendeu que as penalidades econômicas impostas pelos Estados aos transgressores da legislação local devem ter sustento no interesse do próprio Estado proteger os consumidores e sua economia. Mas, para evitar excessos, balizou a fixação da *"punitive damages award"* a partir de 3 diretrizes constitucionais: o grau de repreensibilidade da conduta do acusado, a disparidade entre o prejuízo material sofrido e a punição pecuniária e, finalmente, a discrepância entre esta punição e as multas civis e penais aplicáveis a casos comparáveis.<sup>112</sup>

Diante desta prática que enseja males à saúde física e psíquica aos trabalhadores, por intermédio de atos repetitivos e sistemáticos de constrangimento, o assédio moral é uma preocupação social em diversos países, inclusive objeto de resolução do Parlamento Europeu, constando em várias legislações a previsão de reclusão e multa, sendo que nos Estados Unidos percebe-se que a *"punitive damages award"* - a indenização por danos morais - não é fixada em valores irrisórios e, sim, mediante critérios constitucionais, como o grau da culpa do ofensor, a dualidade entre o dano e a punição pecuniária, bem como a relação entre a punição do assédio e outras multas pertinentes.

<sup>111</sup> Ao concluir que o chamado ambiente de trabalho hostil assédio - viola o Título VII, a EEOC baseou-se em um conjunto substancial de decisões judiciais e exploração de precedente, conferindo aos funcionários, enquadrados do Título VII, o direito de trabalhar num ambiente livre de intimidação discriminatória, ridicularização, injúria e calúnia.

O título VII são remédios adequados para vítimas de assédio moral no trabalho. Requerentes têm se confrontado com esta lacuna de reparação, incluindo nas suas denúncias pendentes as reivindicações dos direitos civis e em face de pessoas que as ofenderam, ou mesmo funcionários públicos, por imposição intencional de sofrimento emocional.

O tribunal de recurso dirigido a um veredicto em favor do demandante e do júri avaliou os danos no valor de 1.000 dólares de indenização e US \$ 25.000 por danos morais.

<sup>112</sup> SUSSEKIND. Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 640.



## **4 INDENIZAÇÃO RELATIVA AO ASSÉDIO MORAL: A PERSPECTIVA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

### **4.1 O ESCOPO DA PESQUISA E METODOLOGIA ADOTADA**

A pesquisa realizada tem como escopo apontar a reparabilidade do dano moral, evidenciando os indicadores/critérios e valores utilizados no “*quantum*” indenizatório da prática assediante, que permitam inferir a legitimidade da pretensão à uma justa reparação pelo constrangimento e humilhação no ambiente laboral.

Desse modo, mediante amostragem, foram analisados 05 julgados, oriundos de regiões diferentes, no intuito de obter uma perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho relativa às indenizações: se os valores têm sido majorados ou não; quais foram os critérios para arbitramento da indenização; se os critérios para aferição foram os mesmos quando do julgamento no tribunal de origem.

As decisões analisadas foram obtidas por intermédio dos sites oficiais dos Tribunais Regionais de Segunda Instância e do Tribunal Superior do Trabalho, pesquisando-se, ainda, neste último, no *link* da Secretaria de Comunicação Social as notícias veiculadas.

Definidas como categorias de análise: o período compreendido entre 2009 e 2011; as capitais correspondentes aos estados - regiões pesquisadas; uma Ação Civil Pública; uma reclamação relativa a Servidor Público; duas reclamações trabalhistas concernentes ao gênero masculino e duas ao gênero feminino; por fim, foram eleitas decisões provenientes de turmas diversas junto ao TST.

Justificam-se as categorias apontadas, na medida em que se procura uma visão dos tribunais de segunda instância, bem como quanto a reclamação trabalhista individual e coletiva; o olhar do julgador nas indenizações arbitradas no setor público e no setor privado; a existência, ou não, de diferenças no arbitramento quanto ao gênero e, finalmente, turmas diversas para se obter uma perspectiva global e não um entendimento sedimentado de uma turma específica do Tribunal Superior do Trabalho.

### **4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS JULGADOS OBJETOS DE ESTUDO**

#### **a) Primeiro Julgado**

O processo **00900-2006-007-04-00-3**, oriundo da **7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre-RS**, refere-se AÇÃO CIVIL PÚBLICA proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face de RBS ZERO HORA EDITORA JORNALÍSTICA S.A, ao argumento de ter sido constatado assédio moral nos autos de reclamações trabalhistas diversas, tendo sido apontado como autor do assédio o gerente da empresa, o qual valia-se de métodos ilegais de cobrança, através de inúmeros, constantes e grosseiros abusos verbais. O caráter reiterado da prática gerou, segundo a inicial, o ilícito denominado assédio moral. Tal conduta ofendeu a esfera de valores da coletividade, ocasionando lesão extrapatrimonial à coletividade, ou, em outras palavras, “dano moral coletivo”.

O Juízo de Primeiro grau arbitrou o valor da condenação relativa ao assédio moral em R\$ 500.000,00.

b) Segundo Julgado

Trata-se do processo **00746-2007-018-06-00-3**, cuja procedência é **18ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE-PE**, em que um servidor público – Jessé da Silva- ajuíza reclamação individual contra empresa pública – Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. As alegações do reclamante, descritas na peça vestibular, foram no sentido de que, no exercício de suas funções de carteiro, a sua dispensa ilegal decorreu de perseguição da chefia, de racismo e foi feita como forma de coibir a prática sindical na empresa, de modo que ele teria direito ao recebimento de indenização por danos morais.

*In casu*, o juízo *a quo* fixou a indenização por danos morais, em R\$ 10.000,00.

c) Terceiro Julgado

A reclamante, Nelma Suely Nunes Bevilaqua, nos autos do Processo **01523-49.2009.5.08.0012 (12ª Vara do Trabalho de Belém-PA)**, no exercício da função de caixa, aduz que o dano moral cinge-se ao comportamento do gerente da reclamada – Centro Lotérico Uirapuru Ltda – que a teria humilhado na presença de outras pessoas; utilizava-se das seguintes expressões: “sua burra”, “sua doida”, “cala a boca e continua a trabalhar”, bem como obrigava a obreira a lavar o banheiro e jogava o dinheiro do caixa, na parede próxima, obrigando-a a “catá-lo” e conferi-lo.

Reconhecido o assédio moral, a decisão de Primeiro Grau fixou a indenização em R\$7.000,00.

d) Quarto Julgado

Ajuizada reclamação trabalhista ( **0065300-61.2006.5.18.004 - Quarta Vara do Trabalho de Goiânia-GO**), cujas partes são Marlon Ornelas Ferreira e Banco Bradesco SA e Outro. Alega o reclamante ter sido ofendido em sua honra, eis que era obrigado a usar chapéu de burro, trabalhar nas festas de fim de semana como garçom, dançar na boca da garrafa e ganhar rabinho de burro. A penalidade apontada seria decorrente do não fato de não ter atingido as metas de vendas de produtos estipuladas pelo banco.

A Quarta Vara do Trabalho de Goiânia (GO) condenou o Banco Bradesco a pagar indenização relativa ao dano moral, no importe de R\$40.000,00.

e) Quinto Julgado

O processo **00901-2007-025-03-00-6** oriundo da **25a. Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG**, figurando como partes Manoel Bernardes Indústria e Comércio Ltda e Tânia Sueli de Almeida Durso. Ajuizada a reclamação, objetivando, além de outras parcelas, o recebimento de indenização por dano moral, decorrente das humilhações que sofreu no ambiente de trabalho, sustentando ter a Reclamada, através de seu preposto, praticado ato culposos que teria concorrido para o aparecimento ou agravamento da grave depressão, estando patente nos autos o nexo causal entre o trabalho e a doença desenvolvida.

O Juízo da 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte indeferiu a pretensão relativa ao assédio moral.

#### 4.3 SOBRE OS TRIBUNAIS DE SEGUNDA INSTÂNCIA E SUAS PECULIARIDADES

Buscando-se obter uma visão dos Tribunais de Segunda Instância quanto ao entendimento relativo a indenização concernente ao assédio moral, passa-se a análise dos acórdãos provenientes de cada região pesquisada.

A reclamada, nos autos da Ação Civil Pública **00900-2006-007-04-00-3**, proposta pelo Ministério Público do Trabalho oriundo da **7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre-RS**, interpôs recurso ordinário. A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, proferiu o acórdão a seguir transcrito:

Insurge-se a ré contra a condenação ao pagamento da indenização. Refuta a existência de interesse transindividual na lide. Nega a possibilidade de dano moral coletivo, tendo a Constituição Federal reconhecido somente o dano moral individual. Vincula o conceito de dano moral à dor física ou psíquica. Ultrapassada questão da inexistência de dano moral coletivo, afirma que a condenação violou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Invoca a Lei 5.250/67 como parâmetro de condenação, sendo que inclusive seus artigos demonstram a inviabilidade da condenação por dano moral coletivo, eis que a determinação de restituição do prejudicado ao estado anterior sequer poderia ser atendida.

À análise.

Os argumentos relativos à não-configuração de interesse transindividual já foram parcialmente refutados no item

#### CONDENAÇÃO DE REPARAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ILEGITIMIDADE ATIVA.

Não há que se falar em impossibilidade de dano moral coletivo. De há muito que doutrina e jurisprudência já repeliram a vinculação do dano moral ao sofrimento psíquico, conforme argumentos abaixo:

(c) o dano moral não diz respeito apenas à ofensa restrita à esfera da dor e do sofrimento, havendo inequivocamente interesses jurídicos extrapatrimoniais, também referidos a coletividade de pessoas, que são tutelados pelo ordenamento em vigor (a exemplo da manutenção de condições ambientais e de vida saudáveis, da não-discriminação de trabalhadores, da preservação do patrimônio histórico-cultural, da transparência nas relações de consumo, da preservação do patrimônio público, etc.);  
(...)

(e) os direitos transindividuais apresentam, em grande parte das hipóteses do seu reconhecimento e tutela, natureza extrapatrimonial, a referirem-se, assim, a bens e valores de relevância social;

(f) a reparação do dano moral coletivo não tem relação necessária com o reconhecimento e visualização de “sofrimento”, “aflição”, “angústia”, “constrangimento” ou “abalo psicofísico” atribuído a uma dada coletividade, ou mesmo com a idéia de se enxergar uma “alma” própria, passível de visibilidade, a possibilitar uma “ofensa moral; (MEDEIROS NETO, p. 191)

Resta ainda abordar a questão do *quantum* indenizatório. Existe uma série de fatores que justificam uma condenação elevada.

Em primeiro lugar, a reparação do dano moral coletivo tem função predominantemente sancionatória. Diferentemente das reparações normais, que como o próprio nome indica, se preocupam mais fortemente com a restituição ao *status quo ante*, a reparação por dano moral coletivo tem nítido caráter pedagógico, que assume prevalência até mesmo em relação à indenização propriamente do dano causado à coletividade.

Além disso, a conduta da ré evidenciou alto grau de culpabilidade, e a resistência que demonstra à conciliação do feito (recusou o Termo de Ajustamento de Conduta e não aceitou a proposta do MPT de acordo judicial) indicam a necessidade de imposição de condenação pesada, de forma a tornar desvantajosa economicamente a convivência/tolerância com comportamentos similares.

Todavia, o valor de R\$ 500.000,00 é por demais elevado. Com base no princípio da razoabilidade, é de se reduzir o valor da condenação para R\$ 300.000,00.

Por fim, não há que se falar em aplicação da Lei 5.250/67, eis que a mesma trata de liberdade de manifestação do pensamento, sendo que os arts. 49/54 que invoca tratam da reparação por lesão perpetrada no exercício daquela liberdade, não guardando qualquer relação com o tema aqui tratado.

Em conclusão, dá-se provimento parcial ao recurso ordinário patronal para reduzir a condenação à indenização por dano moral coletivo para R\$ 300.000,00, bem como determinar a entrega apenas da decisão condenatória final.<sup>113</sup>

<sup>113</sup> Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/gsaAcordaos/ConsultaHomePortletWindow.jsessionid=26C688B61C8EA1B790064F833792DAD8.jbportal-201?action=2>>. Acesso em: 08 set. 2011.

Em síntese, o TRT respectivo exarou decisão aduzindo que: a reparação do dano moral coletivo tem função predominantemente sancionatória, com nítido caráter pedagógico; a conduta da ré revelou alto grau de culpabilidade; foi imposta condenação pesada como medida necessária de forma a tornar desvantajosa economicamente a convivência/tolerância com comportamentos similares. Concluiu que o valor de R\$ 500.000,00 arbitrado pelo Juízo de Primeiro Grau seria bastante elevado e reduziu o valor da condenação para R\$ 300.000,00 embasando-se no princípio da razoabilidade.

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região julgou o recurso ordinário interposto pela reclamada, empresa pública, nos autos do processo **00746-2007-018-06-00-3 (RO)**, cuja procedência é VARA DO TRABALHO DO RECIFE-PE, nos seguintes termos:

O dano moral que atinge a personalidade e a dignidade do empregado não se mostra visível, pois a lesão é interior, se dá pela dor moral do indivíduo, é detectável tão somente de forma intuitiva, sensível, lógica e perceptiva.

Desse modo, para que se configure o dano moral é necessário que se coloque o ofendido em situações humilhantes e vexatórias que alcancem aspectos ligados à personalidade, sendo infligido ao empregado sofrimento moral ligado à honra e à imagem.

O empregado encontra-se protegido por tutelas específicas que dizem respeito à sua dignidade moral, à proteção dos seus direitos personalíssimos que incidem e fazem parte do conteúdo do contrato de trabalho.

Assim, deve ser mantida a condenação da recorrente em indenizar o recorrido pela ofensa ao seu patrimônio moral, com fundamento nos arts. 186 e 927, do Código Civil e do art. 7º, inciso XXVIII, da Lei Maior.

Entendo que esta decisão não ofende nem reflexamente o princípio da legalidade previsto no inciso II do art. 5º da Lei Maior.

Quanto à questão do valor da indenização, a natureza ressarcitória há de ser em pecúnia (art. 5º, inciso X, da Constituição Federal), fixando-se o *quantum* indenizatório com base em elementos subjetivos (situação econômica do ofensor, risco criado, gravidade e repercussão da ofensa), conforme opina Maria Helena Diniz: "*Na avaliação do dano moral o órgão judicante deverá estabelecer uma reparação equitativa, baseada na culpa do agente, na extensão do prejuízo causado e na capacidade econômica*". Portanto, grande é o papel do magistrado na reparação do dano moral, competindo, a seu prudente arbítrio, examinar cada caso, ponderando os elementos probatórios e medindo as circunstâncias.

*In casu*, o juízo *a quo* fixou a indenização por danos morais, em R\$ 10.000,00, consoante se observa à fl. 244 dos autos.

Entendo que tal valor considerou a conduta da empregadora, a condição econômica das partes e a extensão do dano, razão pela qual mantenho o valor fixado na sentença.

Nego, portanto, provimento ao recurso neste particular.<sup>114</sup>

Constata-se que o Tribunal da 6ª Região negou provimento ao recurso ordinário

<sup>114</sup> Disponível em:

<<http://www.trt6.gov.br/portal/portal/default/Jurisprudencia.jsessionid=F1DF34955B39B0064F67DB9CF3701A6F.internet-node1>> . Acesso em: 12 nov. 2011.

interposto pela reclamada (empresa pública). Sustentou que o *quantum* indenizatório deve ser fixado com base em elementos subjetivos: situação econômica do ofensor, risco criado, gravidade e repercussão da ofensa. Manteve o valor fixado na sentença equivalente a R\$10.000,00 por entender que tal quantia considerou a conduta do empregador, a condição econômica das partes e a extensão do dano.

Transcreve-se o acórdão proferido pela 4ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, nos autos do **Processo 01523-49.2009.5.08.0012, oriundo da MM. 12ª Vara do Trabalho de Belém**, em que a reclamada (Centro Lotérico) recorre ordinariamente da decisão de Primeiro Grau:

Constato que no ambiente de trabalho o empregador, na pessoa de seu gerente, adotava comportamento, no mínimo, desrespeitoso com seus subordinados, pelo que não há como desconsiderar esse primeiro elemento para a caracterização do assédio. A gravidade do comportamento do gerente da reclamada se acentua na medida em que se dirige para um grupo determinado de pessoas, qual seja, mulheres, o que evidencia violência de gênero, que tem de ser coibida com veemência, fundamento para a inserção da tutela no art. 373-A, da CLT.

Destarte, tenho por certo que é fato incontroverso que o tratamento dispensado à reclamante era humilhante, inoportuno, deselegante e grosseiro, especialmente em se tratando de vítima do sexo feminino, prática que deve ser coibida, uma vez que o ambiente de trabalho não é palco para tratamentos desagradáveis e arrogantes.

O contrato de trabalho tem natureza subordinativa, na qual o empregador detém o poder diretivo, que se exterioriza no comando da prestação dos serviços. Deve na relação de trabalho estar presente o respeito à dignidade humana e à mútua colaboração. No entanto, é dever do empregador dar ordens, mas não abusar desse poder diretivo.

O assédio moral se caracteriza por relações interpessoais autoritárias, sem qualquer ética, desumanas, em que se encontra a competitividade e produtividade intimamente atreladas a relação empregado-empregador. É o terror psicológico habitual nos ambientes de trabalho que traz ao íntimo do empregado o sentimento de hostilidade no ambiente de trabalho, acarretando o próprio desestímulo à continuidade da relação contratual. Configurado o assédio moral no processo, o empregador deve ser condenado a pagar indenização por dano moral à vítima, que é a reparação civil prevista no art. 927, do Código Civil.

A principal implicação do terror psicológico é a saúde física e mental da vítima, uma vez que a habitualidade da conduta degradante acarreta sua exclusão do ambiente de trabalho e das relações sociais e o abalo físico e psicológico.

Desta feita, constato a habitualidade da conduta abusiva do empregador que atenta contra a dignidade ou integridade psíquica de uma “mulher”, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho citando HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no trabalho.

Assim, analisando as ocorrências apresentadas na exordial, na defesa e as provas que compuseram a instrução processual, chega-se a conclusão de que a reclamante se desincumbiu do ônus que lhe competia, razão pela qual mantenho a r. Decisão de 1º grau, que determinou o pagamento da indenização por dano moral, tudo nos termos da fundamentação.

No que tange ao valor do *quantum* indenizatório, tenho por certo que o valor para indenizar é subjetivo tendo que se proceder a análise da ofensa, as condições de pagamento do ofensor e os danos causados, uma vez que deve servir de reparação à vítima e função pedagógica.

O parágrafo único do artigo 944 do Código Civil enfatiza que a indenização mede-se pela extensão do dano, além do que o juiz deve ser razoável, comedido e sensato ao fixar o *quantum* indenizatório.

Diante das ofensas sofridas pela autora, considero razoável o pagamento de R\$7.000,00 (Sete mil reais), uma vez que tal quantia é um importe adequado, sem excessos, considerado o porte da empresa, efeito pedagógico que dele se pretende obter, especialmente no sentido de refrear a caracterizada violência de gênero, em face da condição feminina da vítima.  
Negado provimento.<sup>115</sup>

Tem-se que foi negado provimento pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, ao recurso ordinário interposto pela reclamada, pelas razões apontadas: o valor para indenizar é subjetivo, tornando-se importante a análise da ofensa, as condições de pagamento do ofensor e os danos causados, uma vez que deve servir de reparação à vítima e função pedagógica. Advertiu que o juiz deve ser razoável, comedido e sensato ao fixar o quantum indenizatório. Considerou razoável o pagamento de R\$7.000,00 (Sete mil reais), sobretudo pelo porte da empresa e o efeito pedagógico que dele se pretende obter.

Trata-se do processo 0065300-61.2006.5.18.004, oriundo da Quarta Vara do Trabalho de Goiânia-GO, em que ambas as partes recorrem ordinariamente, o reclamante, pleiteando a elevação da condenação e, o banco reclamado, pretendendo a redução da compensação deferida, com o argumento de ser excessiva.

Na análise do tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região expendeu o seguinte pronunciamento:

O julgado *a quo* considera caracterizado, na espécie, dano moral ao Reclamante, motivo por que defere a ele indenização de R\$40.000,00 (fl. 783).

Sob a negativa de fatos que pudessem ferir a honra do Reclamante, os Reclamados aduzem que não houve nexo de causalidade entre sua conduta e a pretensa ofensa, tampouco culpa de sua parte. Alternativamente, propugnam pela redução da compensação deferida, com o argumento de ser excessiva.

De sua vez, o Reclamante pleiteia a elevação da condenação. Ressalta a gravidade da ofensa e o poder econômico dos Reclamados. Entende que a sanção imposta não é suficiente para inibir a prática ofensiva das empresas.

Aponta a remuneração como parâmetro para fixação do valor.

Em parte têm razão os Reclamados.

Não há dúvida sobre a existência dos fatos apontados na inicial.

A testemunha Emerson declarou que "... se os concessionários não cumprissem as metas eram chamados de tartaruga, tinham de assistir reuniões com chapéu de burro, dançar na boca da garrafa e trabalhar nas festas de fim de semana como garçom ..." (fl. 735). E a testemunha Márcio, também apresentada pelo Reclamante, confirmou que este "... ficou com um chapéu de cone ... era dito que o chapéu era de burro..." (fl. 736). E mais: "... os concessionários que tinham baixa classificação recebiam um rabinho de burro ... o reclamante já recebeu o rabinho de burro ... após as 17h30/18h00 havia uma parte festiva nas reuniões, onde eram consumidas bebidas alcoólicas ... os concessionários eram obrigados a participarem ... o reclamante foi colocado na situação em que tinha de utilizar o chapéu de burro poucos meses após a contratação ..." (fl. 737).

<sup>115</sup> Disponível em: <[http://www.trt8.gov.br/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=338](http://www.trt8.gov.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=338)>. Acesso em: 21 out. 2011.

Vê-se que os empregadores utilizavam-se, através de prepostos, de jogos de prendas para motivar os vendedores, incluindo aí o Reclamante. A prática consistia em atos moralmente ofensivos como mostra a transcrição acima.

São brincadeiras aviltantes, que repugnam à sensibilidade comum, como já reconheceu esta Corte em vários casos semelhantes.

Agiram os Reclamados com culpa, porque podiam ter optado por forma motivacional socialmente aceitável, sem apelo à coação moral.

A responsabilidade dos Reclamados, na condição de empregador, emerge do disposto no art. 932, III, do Cód. Civil, que estabelece: "*São também responsáveis pela reparação civil: I* Considerando a jurisprudência do Tribunal sobre a matéria e o caráter pedagógico da sanção, tem-se como razoável a indenização equivalente a três (3) vezes a última remuneração do Reclamante.

Cita-se ainda que é dever do empregador, no ambiente de trabalho, velar pela honra e pela imagem do empregado, pelo que se infere dos arts. 932, III, e 933 do mesmo código.

Considerando a jurisprudência do Tribunal sobre a matéria e o caráter pedagógico da sanção, tem-se como razoável a indenização equivalente a três (3) vezes a última remuneração do Reclamante.

Nego provimento ao Recurso Ordinário do Reclamante.

Dou provimento ao apelo dos Reclamados, para reduzir indenização nos termos acima.<sup>116</sup>

Em suma, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região entendeu que os reclamados agiram com culpa, averiguada na prática de atos moralmente ofensivos, como brincadeiras aviltantes, repugnantes à sensibilidade comum. Reduziu a indenização arbitrada pelo juízo de Primeiro Grau, fundamentando-se na jurisprudência do Tribunal sobre a matéria e o caráter pedagógico da sanção, considerando razoável aquela equivalente a três vezes a última remuneração do reclamante.

Passa-se à análise da decisão relativa aos autos 00901-2007-025-03-00-6-RO, em que figuram como partes Tânia Sueli de Almeida Durso e Manoel Bernardes Indústria e Comércio Ltda.

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quarta Turma, proferiu o seguinte acórdão:

#### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL

A Recorrente ajuizou a presente reclamação, objetivando, além de outras parcelas, o recebimento de indenização por dano moral, decorrente das humilhações que sofreu no ambiente de trabalho, sustentando ter a Reclamada, através de seu preposto, praticado ato culposos que teria concorrido para o aparecimento ou agravamento da grave depressão, restando patente nos autos o nexo causal entre o trabalho e a doença desenvolvida.

Data vênua, razão lhe assiste.

Quando se fala em assédio moral, diante se está de um ato perverso e intencional, que produz sofrimento ao empregado.

Segundo Marie-France Hirigoyen, por assédio moral, no ambiente laboral, temos que compreender que se trata de toda e qualquer conduta abusiva, que se

<sup>116</sup> Disponível em:

<<http://www.trt18.jus.br/portal/TRT18/BASES+JUR%C3%8DDICAS/JURISPRUD%C3%8ANCIA.jsessionid=946112ACDC9F0FEF0CE5257D794D0541.node3>> . Acesso em: 21 set. 2011.



manifesta, sobretudo, por ações ou omissões, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano aos direitos da personalidade, à dignidade, à honra, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Para a identificação do assédio moral, nas relações de trabalho, torna-se necessário que a dignidade do trabalhador, em seus múltiplos aspectos, seja violada por condutas abusivas, omissivas ou comissivas, desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre algum tipo de perseguição no ambiente de trabalho, o que acaba por provocar uma espécie de psico-terror na vítima, desestruturando-a psicologicamente.

Obviamente que o assédio moral pode se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas do mesmo nível.

Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente no ambiente de trabalho é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico.

Por se tratar de um instituto novo, com a sua completa tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio.

De qualquer forma, é preciso se ter presente que o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado.

Por outro lado, o cotidiano de um ambiente de trabalho pode, muitas vezes, revestir-se de conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral.

As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo.

Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição.

Na hipótese dos autos, alegou a Autora que sofreu humilhações no ambiente de trabalho, caracterizando-se assédio moral, o que foi rechaçado pela Reclamada.

O exame do conjunto probatório revelou que as assertivas lançadas na peça de ingresso são verdadeiras.

Declarou a primeira testemunha, MARLUCIA DE FÁTIMA SILVA, à f. 411, *in verbis*, que:

“(...) trabalhou para a primeira Reclamada na loja do Diamond Mall como vendedora no período de junho de 2005 até julho de 2006; que na época a Reclamante também trabalhava no local como vendedora; (...) que o Sr. Mauro era uma pessoa grosseira tanto com a depoente quanto com a Reclamante; que também o Sr. Mauro falava para a Reclamante que era lenta, lerda, perguntava “se ela já comeu cocô hoje” e cantava uma musiquinha do filme A Família Adams (...)” LUCIENI MERLO DA CONCEIÇÃO, segunda testemunha da Reclamante, ouvida às fls. 413/414, declarou que:

“(...) já presenciou um episódio envolvendo Tânia e o Sr. Mauro; que num dia a depoente estava saindo para o toilette e viu o Sr. Mauro alterado e gritando, parecendo que brigando com a Reclamante; que a depoente estava atrás da dupla vendo esse episódio e quando chegou próximo ao banheiro viu o Sr. Mauro levantando o dedo para a Reclamante e deu um esbarrão na Reclamante com o braço e Tânia disse para o Sr. Mauro não fazer isso e ele disse “faço isso e muito mais porque não sou obrigado a ter uma xícara emporcalhada na minha loja”; (...) que a discussão com o dedo e a ombrada aconteceu no corredor do shopping na presença de várias pessoas que freqüentam o local (...)”

Não há dúvida de que a atitude do preposto do Reclamado foi lesiva à honra da Reclamante, o que lhe acarretou inúmeros constrangimentos, aos quais se

seguiram patologias físicas e psíquicas importantes, conforme demonstra a declaração firmada por médica psiquiátrica e receituários de fls. 62/65.

Note-se que o empregador é responsável pelos atos de seus prepostos, não podendo se eximir, na seara justralhista, das consequências danosas, sofridas pelo empregado na esfera moral.

Ora, a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 1.521, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a sua culpa.

Assim, se demonstrada a culpa do empregador, a seqüela moral ocasionada à Reclamante e a relação de causalidade entre o ato e o efeito, deve ser reconhecida a indenização por danos morais.

No caso em exame, entendo, *data venia*, que a prova oral produzida pela Reclamante corrobora a alegação inicial, eis que a testemunha presenciou as agressões morais e até físicas contra a Reclamante.

A prova oral produzida pela Reclamada foi sopesada, porém não foi suficiente a alterar o posicionamento ora erigido, haja vista que totalmente contraditória com as declarações prestadas pelas testemunhas da Autora, que presenciaram os fatos, demonstrando maior coerência e firmeza.

Assim, não há dúvidas de que a conduta ilícita do preposto do Réu provocou sofrimento moral à Reclamante, conforme claramente evidenciado pelo conjunto probatório, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação.

Insta salientar que, ao sopesar o valor do depoimento da testemunha, para formar o seu convencimento, o Julgador exerce o seu direito de livremente apreciar a prova, garantido pelo art. 131 do CPC.

A efetividade dos Direitos Fundamentais constitui o objetivo maior do nosso ordenamento jurídico.

Se o empregador age de forma agressiva, desrespeitosa e discriminatória, causando humilhação e constrangimento, dor íntima e baixa estima, ansiedade e depressão, ferindo a honra e a dignidade do empregado, à vista de tratamento diferenciado sem nenhuma justificativa de natureza objetiva, configura-se o assédio moral, sendo devida, por conseguinte, a indenização trabalhista por causa do dano, da dor interior, que se mistura e infunde na vítima a sensação de perseguição.

Quanto ao valor da indenização, JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO (in Revista LTr, Vol. 60, n. 09, de Setembro de 1.996, p. 1171) estabelece parâmetros que devem ser observados pelo magistrado, quais sejam:

A extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras para efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposos); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor.

A indenização há de ser proporcional à gravidade resultante do dano moral sofrido, considerando-se, ainda, que o Reclamado teve culpa no evento causador do dano.

A reparação pecuniária deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida interior da vítima, bem

Como ter por objetivo coibir o culpado a não repetir o ato ou obrigá-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem.

O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio.

Portanto, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou tão elevado que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter pedagógico.

Assim, considerando os parâmetros acima transcritos, a condição econômica da Reclamada, a hipossuficiência da Reclamante, o grau de culpa do empregador, entendo razoável que esta indenização seja fixada em R\$30.000,00.

Destarte, dou provimento ao recurso para acrescer à condenação indenização por danos morais no importe de R\$30.000,00, que deverá sofrer incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação (art. 883 da CLT e Súmula 200 do Colendo TST) e correção monetária a partir da publicação desta decisão.

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quarta Turma, à unanimidade, conheceu do recurso da reclamante; sem divergência, rejeitou as preliminares de nulidade processual arguidas; no mérito, unanimemente, deu-lhe provimento parcial para acrescer à condenação indenização por danos morais no importe de R\$30.000,00, que deverá sofrer incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação (art. 883 da CLT e Súmula 200 do Colendo TST) e correção monetária a partir da publicação desta Decisão. Belo Horizonte, 29 de abril de 2009.<sup>117</sup>

Observa-se que o Tribunal respectivo, divergindo do entendimento de Primeira Instância, julgou procedente o pedido de indenização por danos morais; considerou que o arbitramento da indenização não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio. Disse que a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou tão elevado que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter pedagógico. Por fim, entendeu razoável a fixação da indenização em R\$30.000,00 em face da condição econômica da Reclamada, a hipossuficiência da reclamante e o grau de culpa do empregador.

#### 4.4 CRITÉRIOS ADOTADOS PELO TST A ANÁLISE DOS DADOS APURADOS

Vislumbrada a visão dos tribunais de segunda instância relativa à reparação dos danos decorrentes da prática assediante, neste momento, verificar-se-á a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho diante dos julgados ora analisados.

O egrégio **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, denegou seguimento ao **recurso de revista** interposto pela reclamada nos autos da Ação Civil Pública (**90040-64.2006.5.04.0007**), por entender que as violações constitucionais e legais, bem como a divergência jurisprudencial indicadas no apelo não foram demonstradas. Afirmou, ainda, que o recurso de revista encontra óbice no entendimento contido na Súmula 296 do TST.

Irresignada, a Reclamada interpôs agravo de instrumento, sendo que os Ministros da Egrégia 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, sendo a Exma. Ministra Relatora Maria Doralice Novaes, pronunciou-se nos seguintes termos:

<sup>117</sup> Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm> >. Acesso em: 29 set. 2011.

1. A reparabilidade do dano moral coletivo não pode ter as mesmas premissas do dano moral tradicional, já que este, baseado no Código Civil, é dotado de cunho meramente patrimonialista e individualista, não enxergando, assim, os valores transindividuais de um sentimento coletivo.

2. De fato, a honra coletiva tem princípios próprios que não se confundem com os interesses pessoais, na medida em que leva em conta a carga de valores de uma comunidade como um todo, corporificando-se no momento em que se atestam os objetivos, as finalidades e a identidade de uma comunidade política.

3. Nessa senda e considerando que o Texto Constitucional afirma a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a livre iniciativa e o pluralismo político, como sendo fundamentos do Estado Democrático de Direito, tem-se que a Empresa Ré, por intermédio de um de seus prepostos, ao desrespeitar e submeter seus trabalhadores a condições humilhantes de trabalho, circunstância, aliás, agravada pelo fato de a diretoria, quando informada, mais do que manifestar descaso, demonstrar concordância e aprovação em relação à conduta do autor do gravame, produziu uma lesão significativa a interesses extrapatrimoniais da coletividade e, como tal, merece ser condenada na reparação do mal, em valor adequado e justo.

4. De fato, o ato da reclamada não só lesionou os princípios inerentes a dignidade da pessoa humana, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores, como também violou diversos valores sociais, na medida em que a prática atingiu também, como é curial, a vida familiar, a vida comunitária e a sociedade como um todo.

5. Assim, considerando a gravidade do ato, o alto grau de culpabilidade da ré, o grande número de empregados vitimados pelo assédio moral, a resistência da ré às negociações e o descaso da direção da empresa, de se concluir que o valor indenizatório fixado, R\$ 300.000,00, mostra-se razoável à situação.

6. Logo, o recurso da parte não merece trânsito pela via da alegada violação constitucional, visto que ileso o inciso V do art. 5º da Carta Republicana.

**ACORDAM** os Ministros da Egrégia 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, negar provimento ao agravo de instrumento, vencido o Exmo. Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos que juntará voto divergente.

Brasília, 17 de março de 2010. **MARIA DORALICE NOVAES. Juíza Convocada Relatora.**<sup>118</sup>

Negado provimento ao Agravo de Instrumento interposto nos autos da Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público em face da reclamada (editora jornalística), inconformada com o acórdão exarado pelo Regional que houvera denegado seguimento ao Recurso de Revista.

Referida decisão considerou a gravidade do ato, o alto grau de culpabilidade da ré, o grande número de empregados vitimados pelo assédio moral, a resistência da ré às negociações e o descaso da direção da empresa, asseverando que o valor indenizatório fixado, R\$ 300.000,00, seria razoável à situação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, para manter a decisão de primeiro grau quanto à indenização por dano moral.

<sup>118</sup> Disponível em: < [http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap\\_acord.inicio](http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_acord.inicio)>. Acesso em: 04 out. 2011.

A empresa pública, ora reclamada, interpôs recurso de revista (**TST-RR-74600-04.2007.5.06.0018**), pretendendo desconstituir a decisão do Regional quanto à indenização por dano moral do reclamante.

Os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo a Exma. Ministra Relatora Kátia Magalhães Arruda, posicionam-se no seguinte sentido:

A raça de uma pessoa não é mais do que uma condição humana. O momento porque passa a sociedade brasileira é a de concretizar transformações fundamentais, baseada na cultura da democracia participativa, onde o negro está incluído no contexto da cidadania cultural.

Impedir essa evolução, aceitando lampejos de açoite moral a um trabalhador, além de depor contra a Magna Carta está na contramão dos objetivos da Justiça do Trabalho.

A decisão do Tribunal Regional foi totalmente amparada no conjunto fático - probatório dos autos. Assim, para que esta Corte Superior pudesse chegar a conclusão contrária à do TRT, quanto ao reconhecimento do nexo causal, seria necessário o reexame dos fatos e provas, o que é vedado nesta esfera recursal, ao teor da Súmula nº 126 do TST.

O TST, cuja missão é uniformizar a jurisprudência trabalhista, aprecia somente matéria de direito a partir das premissas fático-probatórias já fixadas no acórdão recorrido.

De outra parte, se o julgador entender provado o direito, segundo o seu livre convencimento (art. 131 do CPC), a discussão sobre a quem cabia o ônus da prova é irrelevante. Além disso, a decisão não foi proferida sob o enfoque do ônus da prova, já que analisadas todos os elementos de forma circunstanciada.

Não demonstrada, portanto, a violação do art. 818 da CLT, e, para se reconhecer a alegada violação, seria necessário novo exame das provas dos autos, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST.

Não conheço.

A reclamada insurge-se quanto ao valor fixado a título de dano moral, alegando caracterizar-se fonte de enriquecimento sem causa. Colaciona arestos.

No caso, o Tribunal Regional decidiu com base no conjunto fático-probatório dos autos, principalmente na prova testemunhal, e confirmou a caracterização do dano moral. Registrou, expressamente, que resultou clara a prática de ato ilícito contra a honra do reclamante durante a relação contratual, bem como patente o nexo de causalidade entre o ato e o dano.

Fixadas essas premissas, para se entender de forma diversa, como pretende a ora recorrente, seria necessário o reexame dos fatos e das provas dos autos, o que é vedado nesta jurisdição extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 deste Tribunal.

Esta Corte Superior, cuja missão é uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira, aprecia somente matéria de direito a partir das premissas fático-probatórias já fixadas no acórdão recorrido.

A incidência da Súmula nº 126 do TST afasta a análise da divergência jurisprudencial, bem como da alegada violação.

Não conheço.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista

Brasília, 02 de fevereiro de 2011. **KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA.**  
**Ministra Relatora.**<sup>119</sup>

Percebe-se que o Recurso de Revista interposto pela reclamada (empresa pública) não foi conhecido ao argumento de o Tribunal Regional ter decidido com base no conjunto fático-

<sup>119</sup> Disponível em: < [http://ext02.tst.jus.vr/pls/ap01/ap\\_axord.inicio](http://ext02.tst.jus.vr/pls/ap01/ap_axord.inicio)>. Acesso em: 10 out. 2011

probatório dos autos, constatando a prática de ato ilícito contra a honra do reclamante durante a relação contratual e o nexo de causalidade entre o ato e o dano. Mantido o valor fixado em Segunda Instância no importe de R\$10.000,00.

O Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região deu provimento parcial ao recurso ordinário do Reclamado.

Inconformado, o Réu (centro lotérico) interpôs recurso de revista - **TST-RR-152300-49.2009.5.08.0012** -, com base no art. 896, -a- e -c-, da CLT.

A seguir, no que concerne a presente temática, transcreve-se a decisão exarada pelos Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo o Exmo. Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.

#### **ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO**

Regional, com alicerce nas provas dos autos, entendeu que houve comprovação do assédio moral sofrido pela Autora.

Nesse sentir, a reforma da decisão demandaria a pesquisa de provas contrárias ao que revela o julgado de origem, soberano naquilo que revela.

Assim, diante das razões de decidir do TRT, as assertivas do Recorrente esbarram no óbice da Súmula 126/TST.

Os fundamentos de fato e de direito que suportam o julgado não permitem vislumbrar má aplicação das regras de distribuição do ônus da prova, não se fazendo potencial a ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Por outra face, os paradigmas colacionados são inservíveis ao confronto jurisprudencial, seja porque oriundos do STJ ou de Turma do TST (art. 896, -a-, da CLT), seja porque não indicam a respectiva fonte de publicação, atraindo o óbice da Súmula 337/TST.

Não conheço.

#### **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO -QUANTUM- INDENIZATÓRIO.**

Trago à memória o teor da Súmula 281 do STJ, no sentido de que a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista pela Lei de Imprensa.

Com efeito, inviabilizada a tarifação nas indenizações por dano moral, confere-se prevalência ao sistema aberto, mediante o qual o julgador está autorizado a fixar o valor da reparação de forma subjetiva, mas sem desprezar critérios objetivos, conforme balizas preestabelecidas.

Ou seja, a dosimetria do *quantum* indenizatório guarda relação direta com o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido e do grau de culpa, sem olvidar a situação econômica de ambas as partes.

Impende ressaltar que a indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, pois, como já exposto, deita suas raízes no princípio da dignidade da pessoa humana. Tal compreensão não impede a fixação do *quantum* em conformidade com o prejuízo experimentado, com a intensidade da dor decorrente do infortúnio, ao contrário, reanima o apreço pelos valores socialmente relevantes.

Nesse sentido, o disposto no art. 944 do Código Civil:

- Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Além disso, o dano moral, diferentemente do dano patrimonial, evoca o grau de culpa do autor do ato ilícito como parâmetro para fixação do valor da indenização. Nesse sentir, a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica

mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda.

Na expressão de Estêvão Mallet (2005, p. 39) o grau de repreensibilidade da conduta do agente causador do dano deve ser considerado, consoante reiteradamente enfatizado pela doutrina britânica e norte-americana e mesmo pela jurisprudência em matéria de *punitive damages*.

Cumprir mencionar, consoante lição de Alexandre Agra Belmonte (2008, p. 101), que a gravidade da ofensa também deve ser apreciada: ofensa mais grave, como a morte de trabalhador, em confronto com a perda de um membro, deve desafiar resposta maior, ou seja, indenização mais elevada; da mesma forma, ofensa mais duradoura, como a perda de um membro em decorrência de acidente de trabalho por culpa do empregador, em confronto com a fratura de uma perna também por acidente de trabalho culposos.

Acrescente-se que a capacidade econômica das partes constitui fato relevante para a fixação do *quantum* indenizatório, na medida em que a reparação não pode levar o ofensor à ruína e, tampouco, autorizar o enriquecimento sem causa da vítima. Logo, afigura-se extremamente importante, sob o foco da realidade substancial das partes, sem desprezar os fins sociais do Direito e as nuances do bem comum, considerar a perspectiva econômica como critério a ser observado na determinação do valor da indenização por dano moral.

Fábio Alexandre Coelho (2009, p. 258), quanto à capacidade econômica, não diverge:

Todavia, em que pesem os argumentos em sentido contrário, a consideração da capacidade econômica é extremamente importante quando se procura trabalhar com a punição, a prevenção e o desestímulo, conforme observaremos mais à frente quando trabalharmos de forma específica com esses temas.

Igualmente, a consideração da capacidade econômica é relevante por possibilitar, em alguns casos, a reparação pelo equivalente, como na eventualidade de o ofensor ser condenado a custear um tratamento médico fora do país.

Afigura-se importante lembrar também que a capacidade econômica do ofensor é um fator importantíssimo para que seja observado o princípio da igualdade em sua vertente substancial.

Portanto, existem várias justificativas em prol da consideração da capacidade econômica quando da mensuração do valor da reparação do dano moral

Evidente, portanto, que cabe ao julgador fixar o *quantum* indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade, sem, contudo, deixar de observar os parâmetros relevantes para aferição do valor da indenização por dano moral.

Mauro Vasni Paroski, discorrendo sobre a tarefa de fixar o valor da indenização por dano moral, assevera que o julgador deverá trilhar pelos caminhos do bom senso, prudente arbítrio, equidade e razoabilidade. Deverá examinar e valorar, em um trabalho cauteloso e paciente, as circunstâncias relevantes de cada caso que for submetido a sua apreciação, tanto as gerais como as particulares, a natureza dos fatos e a prova produzida nos autos.

E conclui:

Para dimensionar o dano e lhe conferir reparação, deve primeiramente compreender que o dano moral é incomensurável, que não existe fórmula eficiente de ressarcimento e nem de reparação integral e que a finalidade da indenização não é a reposição das partes ao *statu quo ante*, como sucede com os danos materiais, mas, sim, proporcionar à vítima a satisfação de outros bens da vida, como forma de assegurar-lhe uma compensação pelo mal sofrido.

Em seguida, deve considerar a gravidade objetiva do dano, a sua extensão e repercussão na vida pessoal, familiar e social da vítima, levando em conta o meio social em que esta vive, trabalha e se relaciona; a intensidade do sofrimento da vítima; a personalidade do ofensor, a exemplo de seus antecedentes, grau de culpa e índole; o maior ou menor poder econômico do ofensor; a conjuntura econômica do país (não se justifica, v.g., em litígio ocorrido no Brasil entre nacionais e julgado por tribunais brasileiros atribuir indenização vultosa nos mesmos moldes que os tribunais americanos).

Por último, deverá o julgador movimentar-se entre duas balizas, de um lado, não fixar valor exagerado, que pode levar ao enriquecimento sem causa da vítima, à

especulação ou conduzir o agente causador do dano à ruína financeira, e de outro lado, não arbitrar valor irrisório ou tão baixo, a ponto de não propiciar à vítima a devida compensação, satisfazendo-lhe outras necessidades ou prazeres, além de sacrificar suas funções inibitória e punitiva, que, como visto neste estudo, extrapolam os interesses exclusivamente individuais dos envolvidos no litígio, passando a ser importante para toda a sociedade, como meio de defesa e prevenção. (PAROSKI, 2008, p. 180/181).

Rodrigo Cambará Arantes Garcia de Paiva e Xerxes Gusmão (apud CAHALI, 2008, p. 157) apresentaram os elementos para a fixação do valor da indenização. POR SUA VEZ, Cahali foi quem, frente ao estudo em questão, apresentou os melhores elementos para afiação do *quantum*, que são:

1º) A natureza da lesão e a extensão do dano: Considera-se a natureza da lesão, a extensão do dano físico, como causador do sofrimento, da tristeza, da dor moral vivenciadas pelo infortúnio.

2º) Condições pessoais do ofendido: Consideram-se as condições pessoais do ofendido, antes e depois da ofensa à sua integridade corporal tendo em vista as repercussões imediatas que a deformação lhe acarreta em suas novas condições de vida.

3º) Condições pessoais do responsável: Devem ser consideradas as possibilidades econômicas do ofensor, no sentido de sua capacidade para o adimplemento da prestação a ser fixada.

4º) Equidade, cautela e prudência: A indenização deve ser arbitrada pelo juiz com precaução e cautela, de modo a não proporcionar enriquecimento sem causa da vítima; a indenização não deve ser tal que leve o ofensor à ruína, nem tanto que leve o ofendido ao enriquecimento ilícito.

Vale ressaltar que o desrespeito aos parâmetros ora fixados implica afronta ao art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, conforme já decidiu a Eg. SBDI-1 desta Corte:

- DANO MORAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, V E X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. No caso em exame, a Corte Regional, soberana na análise dos fatos e provas produzidas nos autos, registrou que a condenação por danos morais decorreu do fato de ter o reclamado prestado informações à imprensa, mais precisamente ao Jornal Gazeta Mercantil, o que levou à publicação de matéria jornalística na qual apontava o reclamante, entre outros, como possíveis responsáveis por irregularidades na concessão de empréstimos bancários. 2. Por tais motivos, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, reconheceu que o afastamento do autor se deu sob acusação infundada, o que resultou na condenação por dano moral na forma do pedido posto na exordial, momento em que aquela Corte deixou de arbitrar valor certo a título de danos morais, para, acolhendo o pedido da petição inicial, determinar que o valor fosse determinado pela soma dos salários mensais devidos ao reclamante desde a data de sua dispensa até o trânsito em julgado do presente processo. 3. Não obstante se reconhecer que, em tese, o tratamento recebido pelo reclamante poderia dar ensejo à condenação do banco reclamado por danos morais, não se considera razoável a fórmula da fixação do quantum condenatório adotada pelo Tribunal de origem, uma vez que da forma como posta a condenação, a impor o aumento do valor da condenação a cada recurso que a parte maneje, não há negar a ocorrência do manifesto cerceamento de defesa em desfavor do banco reclamado. 4. Embora o reclamado detenha capacidade econômica reconhecidamente vantajada, tenho que a fixação do quantum indenizatório levada a efeito pelo Tribunal a quo ultrapassa os limites da razoabilidade e da proporcionalidade e resultaria, caso mantido, em enriquecimento sem causa do reclamante. 5. Assim, levando-se em conta todos os parâmetros citados, bem como utilizando-se da jurisprudência desta Corte, em casos em que deferiu-se indenização por danos morais, fixa-se o quantum indenizatório no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). 6. Recurso de embargos conhecido, no ponto, e provido- (E-ED-RR-792330-81.2001.5.02.5555, Redator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, in DEJT 20.8.2010).



Na hipótese dos autos, restou demonstrado o tratamento humilhante e desrespeitoso a que era submetida a Reclamante.

Diante de tal constatação, e levando em conta, ainda, as condições sócio-econômicas das Partes e as consequências do dano moral na vida da Autora, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região manteve o valor da indenização por dano moral em R\$7.000,00 (sete mil reais).

Tem-se, portanto, que restou observado o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido e do grau de culpa, sem abandono da perspectiva econômica de ambas as partes, fixando-se valor razoável para a hipótese, razão pela qual não vislumbro ofensa ao dispositivo constitucional manejado.

Não conheço.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer integralmente do recurso de revista. Brasília, 13 de abril de 2011. **Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Ministro Relator.**<sup>120</sup>

O reclamado (centro lotérico) interpôs recurso de revista, o qual não foi conhecido. Mantido o valor da indenização por assédio moral em R\$7.000,00 (sete mil reais). Embasou-se o TST nas condições sócio-econômicas das Partes e nas consequências do assédio moral na vida da Autora. Ponderou que restou observado o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido e do grau de culpa, sem abandono da perspectiva econômica de ambas as partes, razão pela qual entendeu razoável o valor fixado para a hipótese.

Irresignados com a decisão proferida pelo Regional do Trabalho da 18ª Região que reconheceu o dano moral ao reclamante, os reclamados interpuuseram recurso de revista (AIRR 653/2006-004018-40.4), alegando que a reparação por dano moral foi deferida sem que tivessem sido observados os requisitos legais para tanto, sustentando a ausência do dano e do nexo de causalidade. Insurgiram-se, também, contra o *quantum* fixado como ressarcimento. Apontaram violação dos artigos 186 e 944, parágrafo único, do Código Civil.

Denegado seguimento ao recurso de revista, interpõem os reclamados agravo de instrumento, renovando suas razões expandidas no apelo denegado.

Por sua vez, o TST firma entendimento a teor da transcrição a seguir exposta:

O Tribunal Regional, soberano no exame de fatos e provas, expressamente concluiu como comprovados o ato ilícito e o nexo de causalidade ensejadores do cabimento de indenização por dano moral, apontando que os empregadores utilizavam-se, através de prepostos, de jogos de prendas para motivar os vendedores, dentre os quais o reclamante. Embasou-se nas provas testemunhais, destacando a prática de atos moralmente ofensivos e brincadeiras aviltantes, consistentes em chamar de tartaruga aqueles que não cumprissem as metas, em submetê-los a assistir reuniões com chapéu de burro, dançar na boca da garrafa e trabalhar nas festas de

<sup>120</sup> Disponível em: < [http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap\\_acord.inicio](http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_acord.inicio) >. Acesso em: 19 out. 2011

fim de semana como garçom. A Corte *a quo*, com base na prova testemunhal, consignou que o reclamante chegou a receber um rabinho de burro por obter uma baixa classificação.

O art. 186 do Código Civil, tido como vulnerado, estabelece que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

O dispositivo legal mencionado traz os requisitos da responsabilidade civil: ato ilícito, dano e nexo de causalidade.

Ora, o dano moral em si não é suscetível de prova, dada a impossibilidade de fazer demonstração, em juízo, da dor, do abalo moral e da angústia sofridos. Exige-se a comprovação tão-somente do fato gerador, da conduta que deu causa ao dano moral, o que foi expressamente indicado pela Corte de origem como provado.

Outrossim, resultou especificado em que consistiu a responsabilidade dos reclamados, ante a respectiva condição de empregadores, porquanto, nos termos do art. 932, III, do Código Civil, são responsáveis pela reparação civil "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele".

Na hipótese, se os prepostos dos empregadores adotavam os mencionados atos moralmente ofensivos, especificados acima, e se de tais atos resultou o dano moral sofrido pelo reclamante, é indubitável a presença do nexo de causalidade. Remanesce, dessarte, a obrigação para os empregadores arcarem com a reparação pelo dano moral ocasionado. Incólume, portanto, o art. 186 do Código Civil.

Outrossim, no atinente à insurgência recursal contra o valor fixado pelo Tribunal Regional para o ressarcimento do dano moral, há de se ter em mente que a Corte de origem deu provimento ao recurso ordinário interposto pelos reclamados, no tema, para reduzir substancialmente o valor de R\$ 40.000,00, (quarenta mil reais), estipulado na sentença, para o equivalente a três vezes a última remuneração do reclamante.

Apesar dessa redução, os reclamados insistem em apontar violação do art. 944, parágrafo único, do Código Civil, que autoriza a redução judicial da indenização nos caso de excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano.

Para se aferir a violação a esse dispositivo legal, seria necessário perquerir a existência de desproporção entre a gravidade da culpa dos reclamados e o dano moral sofrido pelo reclamante, procedimento inviável em sede de apelo de natureza extraordinária como o é o recurso de revista, pelo óbice da Súmula nº 126 do TST.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 04 de fevereiro de 2009. **Walmir Oliveira da Costa. Ministro Relator.**<sup>121</sup>

Negado provimento ao Agravo de Instrumento, de acordo com o relator, ministro Walmir Oliveira da Costa, para se aferir a insurgência recursal quanto ao valor fixado pelo Tribunal Regional, seria necessário perquerir a existência de desproporção entre a gravidade da culpa dos reclamados e o dano moral sofrido pelo reclamante, procedimento inviável à luz da Súmula nº 126 do TST.

<sup>121</sup> Disponível em: < [http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap\\_acord.inicio](http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_acord.inicio)>. Acesso em: 25 out. 2011.

Interposto Recurso de Revista (**Processo TST-RR-90100-73.2007.5.03.0025**), por sua vez, os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho proferiram a seguinte decisão:

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-90100-73.2007.5.03.0025**, em que é Recorrente **MANOEL BERNARDES INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.** e Recorridos **TANIA SUELI DE ALMEIDA DURSO** e **MAURO EDUARDO CHIARIONOTI**.

Irresignado o reclamado interpõe Recurso de Revista, preliminarmente, suscitando nulidade por negativa de prestação jurisdicional e, no mérito, buscando reformar a decisão proferida pelo Tribunal Regional no tocante aos seguintes temas: "Dano Moral por Assédio Moral - Configuração", "Indenização por Dano Moral - Valor da Indenização - Critérios da Proporcionalidade e da Razoabilidade", "Salário Extrafolha", Ressarcimento - Uniforme e Maquiagem", "Horas Extras e Adicional Noturno", "Art. 475-O do CPC" e "Hipoteca Judiciária de Ofício". Aponta ofensa a dispositivos de lei federal e da Constituição da República, bem como transcreve arestos para confronto de teses (fls. 637/661).

### **1.2. DANO MORAL POR ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO**

O reclamado sustenta que não restou provada conduta abusiva e que "Não há, nos depoimentos transcritos, elementos suficientes a se concluir por suposta perseguição permanente do preposto" (fls. 645). Salienta que os eventos "ocorreram apenas uma única vez" (fls. 646). Assim, segundo entende, resta ausente a conduta reiterada, elemento que configuraria o assédio moral. Aponta violação ao art. 5º, incs. V e X, da Constituição da República. Transcreve arestos para confronto de teses.

Não se verifica violação ao art. 5º, incs. V e X, da Constituição da República, tendo em vista que o Tribunal Regional, com base nas provas produzidas, consignou que "não há dúvidas de que a conduta ilícita do preposto do Réu provocou sofrimento moral à Reclamante, conforme claramente evidenciado pelo conjunto probatório, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação" (fls. 572).

Assim, depreende-se que a parte pretende rediscutir a ocorrência dos fatos. A questão em torno da existência do assédio moral consistente no ato de humilhação, discriminação e/ou perseguição envolve exame e reavaliação de provas, procedimento incompatível com a natureza do Recurso de Revista (Súmula 126 do TST).

A incidência da Súmula 126 desta Corte, por si só, impede o exame do Recurso tanto por violação a disposição de lei como por divergência jurisprudencial.

Pelo exposto, **NÃO CONHEÇO**.

### **1.3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE**

O reclamado sustenta que o valor fixado do *quantum* indenizatório é excessivo. Aponta violação aos arts. 5º, inc. X, da Constituição da República e 944 do Código Civil. Transcreve arestos para confronto de teses.

Os fundamentos da decisão recorrida não autorizam concluir que houve ofensa direta e literal aos arts. 5º, inc. X, da Constituição da República e 944 do Código Civil, porquanto o juízo fixou o valor da indenização considerando as peculiaridades do caso concreto bem como em observância ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade ao dano sofrido.

A meu juízo, o exame do conhecimento do Recurso de Revista em que se discute o *quantum* devido a título de indenização por dano moral não está restrito aos pressupostos inscritos no art. 896 da CLT, visto que a fixação dessa indenização envolve a observância aos critérios da proporcionalidade e da razoabilidade; e a aferição da observância aos aludidos critérios não remete, necessariamente, ao campo da prova.

Dessarte, pode a Turma desta Corte, com base no quadro fático descrito pelo Tribunal Regional, concluir que a indenização fixada atendeu aos ditos critérios.

Todavia, na hipótese dos autos, sem incursionar na prova, é possível verificar que o Tribunal Regional, ao fixar o *quantum* da indenização, observou os supramencionados critérios preconizados no inc. V do art. 5º da Constituição da República. Portanto, plausível é o valor da indenização fixada.

É inespecífico o julgado de fls. 652/653 em que se consigna como premissa aspecto diverso daquele utilizado pelo Tribunal Regional em suas razões de decidir. De fato, incide na espécie a Súmula 296 do TST, porque o aresto colacionado trata de fixação de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral em que houve pressão sobre o reclamante para que indicasse o autor do movimento em prol de melhorias salariais, premissa estranha à do acórdão recorrido.

Saliente-se que é imprestável para configuração de divergência jurisprudencial aresto oriundo do próprio Tribunal Regional prolator da decisão recorrida (fls. 652/654), em face do disposto no art. 896, alínea "a", da CLT.

Pelo exposto, NÃO CONHEÇO.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso de revista apenas quanto ao tema "Art. 475-O do CPC. Levantamento do Depósito Recursal. Inaplicabilidade ao Processo do Trabalho", por violação ao art. 899, § 1º, da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, julgar insubsistente a autorização para levantamento dos depósitos recursais.

Brasília, 02 de junho de 2010.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**João Batista Brito Pereira**

**Ministro Relator**<sup>122</sup>

Então, o TST manteve a decisão de segunda instância; asseverou que a pertinência quanto ao conhecimento do quantum a título de indenização por dano moral não se restringe aos pressupostos inscritos no art 896 da CLT, não estando circunscritos ao campo de prova; entendeu que o valor da fixação considerou as peculiaridades do caso concreto e observou ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade ao dano sofrido, estando esses critérios previstos no inc. V do art. 5º da Constituição da República.

#### 4.5 ANÁLISE DOS DADOS APURADOS

Analisando-se os dados apurados, em conformidade com as decisões pesquisadas, observa-se que:

##### a) Primeiro julgado

Processo: TST –RR- 90040-64.2006.5.04.0007

Ação Civil Pública

Decisão de Primeiro Grau: indenização fixada em R\$500.000,00.

<sup>122</sup>Disponível em: < [http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap\\_acord.inicio](http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_acord.inicio)>. Acesso em: 28 out. 2011

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: Redução *quantum* indenizatório para R\$300.000,00. Critérios: caráter pedagógico, culpabilidade da reclamada e princípio da razoabilidade.

Decisão 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho: Negado provimento ao Agravo de Instrumento interposto pela reclamada. Mantido o valor indenizatório fixado, R\$ 300.000,00.

Critérios adotados: gravidade do ato; o alto grau de culpabilidade da ré; o grande número de empregados vitimados pelo assédio moral; a resistência da ré às negociações e o descaso da direção da empresa; critério da razoabilidade.

#### b) Segundo julgado

Processo TST-RR-74600-04.2007.5.06.0018

Decisão de Primeiro Grau: Condenou a empresa pública a pagar ao servidor indenização no importe de R\$10.000,00.

Decisão Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região: Manteve o valor fixado na sentença equivalente a R\$10.000,00 por entender que tal quantia considerou a conduta da empregador, a condição econômica das partes e a extensão do dano.

Decisão da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho: Recurso de Revista interposto pela reclamada não conhecido. Mantido o valor fixado em Segunda Instância no importe de R\$10.000,00.

Critérios mencionados: Tribunal Regional ter decidido com base no conjunto fático-probatório dos autos.

#### c) Terceiro julgado

Processo TST-RR-152300-49.2009.5.08.0012

Decisão Primeiro Grau: Deferiu indenização à reclamante no valor de R\$7.000,00.

Decisão Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região: Julgou razoável o pagamento de R\$7.000,00 (Sete mil reais), diante do porte da empresa e efeito pedagógico que dele se pretende obter.

Decisão Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho: Recurso de revista interposto pela reclamada não conhecido. Mantido o valor da indenização por assédio moral em R\$7.000,00 (sete mil reais).

Critérios mencionados: princípio da restauração justa e proporcional; a extensão do dano sofrido e do grau de culpa; perspectiva econômica de ambas as partes; razoabilidade do valor fixado para a hipótese.

d) Quarto julgado

Processo TST-RR-0065300-61.2006.5.18.004.

Decisão Primeiro Grau: Deferida indenização a trabalhador bancário, a título de assédio moral, quantia equivalente a R\$40.000,00.

Decisão Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região: Reduzida a indenização arbitrada pelo juízo de Primeiro Grau para três vezes a última remuneração do reclamante. Critérios adotados: Jurisprudência do Tribunal pertinente à matéria, o caráter pedagógico da sanção e o critério da razoabilidade.

Decisão Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho: Negado provimento ao agravo de instrumento interposto pela reclamada, por considerar o procedimento inviável à luz da Súmula n. 126 do TST.

e) Quinto julgado

Processo TST-RR-90100-73.2007.5.03.0025.

Decisão de Primeiro Grau: Entendeu improcedente o pedido relativo à indenização decorrente de assédio moral postulado pela reclamante.

Decisão Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região: Deferimento da indenização concernente ao assédio moral, fixada em R\$30.000,00.

Critérios adotados: razoabilidade entre a condição econômica da Reclamada e a hipossuficiência da Reclamante; caráter pedagógico e o grau de culpa do empregador.

Decisão Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho: O TST manteve a decisão de segunda instância.

Critérios adotados: peculiaridades do caso concreto; princípio da razoabilidade e da proporcionalidade ao dano sofrido.

Quanto ao valor da indenização, nos autos da Ação Civil Pública, a título de assédio moral, foi reduzido pelo tribunal regional e mantido pelo TST, onde foi negado provimento ao Agravo de instrumento interposto pela reclamada, consideradas as peculiaridades de uma ação desta natureza: o grande número de empregados vitimados pelo assédio moral, a resistência da ré às negociações e o descaso da direção da empresa.

Na reclamação ajuizada por servidor público, em que o *quantum* indenizatório foi fixado em R\$10.000,00, tem-se que o valor arbitrado demonstra-se na média das demais reclamações, não revelando diferença de arbitramento no setor privado.

No que concerne a violência moral de gênero, também não foram observadas diferenças no arbitramento das indenizações, ressaltando-se, inclusive, que em uma determinada ação, foi fixada indenização em valor até superior as demais ações.

Nos tribunais de segunda instância, já tecidas as considerações condizentes à ação civil pública, averiguou-se que, das reclamações individuais pesquisadas: duas decisões de primeiro grau foram mantidas integralmente; em uma delas, o tribunal de segunda instância reduziu o quantum indenizatório decorrente da prática assediante; em outra, diversamente da decisão *a quo*, foi reconhecido o assédio e fixada a indenização pertinente.

Examinou-se, ainda, que os critérios adotados guardam correspondência nos processos pesquisados, quais sejam: razoabilidade entre a condição econômica das partes; o efeito pedagógico da sanção que se pretende obter; o grau de culpa do empregador, salientando-se em uma decisão a jurisprudência do tribunal pertinente à espécie e em outra a extensão do dano.

No âmbito do TST, em duas decisões, foi negado provimento aos agravos de instrumento interpostos, naquela pertinente a Ação Civil Pública, em outra, a aferição sobre o *quantum* indenizatório da prática assediante foi considerada inviável à luz da súmula n. 126 do TST.

Em sede de recurso de revista três recursos não foram conhecidos.

- a) O argumento foi o óbice da súmula 126 do TST;
- b) Constatou expressamente que a decisão de segundo grau foi mantida embasando-se em alguns critérios: princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência, a extensão do dano sofrido e do grau de culpa, a perspectiva econômica de ambas as partes e razoabilidade;
- c) Em que pese o não conhecimento, o relator entendeu que o exame do conhecimento do Recurso de Revista em que se discute o valor devido a título de indenização por dano moral não está restrito aos pressupostos inscritos no art. 896 da CLT. Aduziu que o Tribunal Regional apontou os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Constata-se que, nos processos pesquisados, em conformidade com as explicações citadas, que o Tribunal Superior do Trabalho manteve todas as decisões de segundo grau neste particular, mencionando expressamente os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Além disso, em consonância com a exposição do civilista Carlos Alberto Bittar – conforme explicitado no capítulo terceiro – a reparação civil, tradicionalmente, perfaz-se através de pagamento de indenização em dinheiro, diante do princípio geral da

responsabilidade patrimonial. Nessa perspectiva, as condenações judiciais impostas aos autores da prática do assédio moral situam-se no campo pecuniário.

Por este prisma, já percebe-se uma outra forma de reparação por danos morais – também já explicitada no capítulo terceiro –: a publicação de sentença condenatória, como no caso da reclamação trabalhista 0065300-61.2006.5.18.004 - Quarta Vara do Trabalho de Goiânia-GO, constante no site do TST, no link Comunicação Social, em que ocorreu a publicação em 26 de fevereiro de 2009. Esta forma de reparação reveste-se de singular importância, pois representa uma advertência pública ao lesante e à sociedade de que esse comportamento que agride psicologicamente o ser humano na seara trabalhista é repudiado pelo sistema jurídico.

Por conseguinte, a análise dos dados apurados evidencia que o Judiciário está amadurecendo o seu entendimento, ainda que os critérios apontados para fixação do *quantum* indenizatório remetam ao livre convencimento do magistrado, no campo subjetivo da percepção do julgador para análise da reparação dos danos decorrentes da prática assediante.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dignidade da pessoa humana constitui-se em um valor guia, verdadeiro princípio fundamental estruturante, a nortear uma adequada interpretação sistemática.

Referido princípio foi eleito pelo constituinte de 1988 como norma jurídica, valor guia de todo ordenamento, vislumbrando-se um valor inerente em cada pessoa, porquanto todos são dignos de honra, respeito, consideração.

O assédio moral configura-se em uma ofensa à dignidade do trabalhador, tratando-se de uma conduta contrária à moral, ao agir ético, desestabilizando a saúde física e mental da vítima e causa a degradação do ambiente de trabalho, sendo, portanto, uma violação ao ordenamento jurídico constitucional pátrio, que defende e protege os direitos fundamentais.

Em que pesem os efeitos nocivos do assédio moral para o empregador, particularmente em face da degradação do ambiente de trabalho e dos prejuízos econômicos para a organização empresarial, afetando diretamente a capacidade produtiva e a lucratividade, bem como aqueles efeitos no âmbito estatal que dizem respeito ao alto custo relativo à saúde pública com o tratamento da patologia ou concessão de benefícios e/ou aposentadoria, as consequências mais devastadoras da prática assediante encontram-se na esfera individual da vítima.

Com efeito, as consequências relativas à fase de enredamento, caracterizada pelo medo, estresse, isolamento e, aquelas constatadas a longo prazo, em que ocorre a descompensação, com o acometimento de doenças fisiológicas, cardiovasculares, úlceras, perturbações psicossomáticas, podem evoluir para um processo depressivo e ensejar até idéias de suicídio.

Considerando a legislação aplicável à espécie, observam-se inúmeras prescrições normativas estaduais e municipais, as quais denotam uma justificada preocupação com um ambiente laboral sadio, visando coibir a prática do terror psicológico, ensejador de tantos males sociais.

Por outro lado, na esfera federal, também registra-se um avanço ao regulamentar a aprovação do Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral. Todavia, o Projeto de Lei 6757/10, de autoria do senador Inácio Arruda, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral e o PL n. 5971/2001 (apensado ao PL n.4742/2001) de reforma do Código Penal, prevendo detenção e multa para a coação moral no ambiente de trabalho,

ambos em tramitação, sinalizam um longo caminho a percorrer, sendo que alguns passos já foram iniciados na seara legislativa.

O caminho pode ser longo, árido e até esquecido, não se podendo olvidar o tempo que os projetos apontados estão em tramitação, a vontade política em cena, mas espera-se pela celeridade de tais proposições, sobretudo no âmbito federal, uma efetiva legislação aplicável à espécie, tipificando a coação moral no ambiente de trabalho e a previsão da respectiva indenização.

Afrontada a dignidade da pessoa em seu ambiente de trabalho, a vítima do assédio moral pode buscar a reparação judicial.

Ainda que se considere a dificuldade da aferição da dor moral, não há que se considerar o argumento de que o sofrimento humano não pode ser indenizado, eis que, com o advento da Constituição Federal, art. 5º, inciso X e as disposições contidas no Código Civil de 2002, art. 186, tornou-se indiscutível a reparabilidade do dano moral.

De fato, a doutrina trabalhista tem reconhecido ser inquestionável a responsabilidade do empregador pelas indenizações por dano moral resultante de conduta ilícita em face do trabalhador. Reconhece, sob este ângulo, os requisitos clássicos para a responsabilidade civil, quais sejam, dano, nexo causal e culpa empresarial.

Contudo, renomada doutrina na seara trabalhista já tem avançado no sentido de considerar-se que o risco da atividade empresarial é presumido, logo, se alguém vem a sofrer um dano, físico ou psicomental, surge a obrigação de reparar, ainda que a conduta empresarial seja isenta de culpa, configurando-se a responsabilidade objetiva. A prática do assédio moral em decorrência da relação de trabalho é o quanto basta para que o prejuízo seja passível de reparação judicial.

De um modo geral, a reparação do dano moral é feita por quantia em dinheiro, mesmo incorrendo no problema de que a compensação pecuniária não paga, de modo específico, a dor, mas possibilita ao ofendido a satisfação de que a “justiça foi feita”, de modo a abrandar os efeitos resultantes desta agressão psicológica.

Tendo em vista esta prática que enseja males à saúde física e psíquica aos trabalhadores, por intermédio de atos repetitivos e sistemáticos de constrangimento, o assédio moral é uma preocupação social em diversos países, inclusive objeto de resolução do Parlamento Europeu, constando em várias legislações a previsão de reclusão e multa.

A jurisprudência trabalhista brasileira vem adotando, de forma dominante, a compensação pecuniária como forma de reparação do assédio moral, seguindo uma tendência

de países mais desenvolvidos economicamente.

O *quantum* indenizatório dos danos acerca do assédio moral, ou seja, a tradução em conteúdo monetário dos prejuízos sofridos pelo trabalhador, ainda não encontra previsão no ordenamento jurídico pátrio.

Os critérios mais expressivos apontados pelos estudiosos na seara trabalhista revelam-se como diretrizes doutrinárias importantes para aferição e fixação do montante concernente à indenização devida.

No âmbito do Judiciário, a título de amostragem, verificou-se nos tribunais de segunda instância que, das reclamações individuais pesquisadas, os critérios adotados guardam correspondência nos processos analisados, quais sejam: razoabilidade entre a condição econômica das partes; o efeito pedagógico da sanção que se pretende obter; o grau de culpa do empregador e a extensão do dano.

Quanto a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho, apesar do não enfrentamento direto da questão posta a juízo, foram mantidas todas as decisões de segundo grau neste particular, mencionando expressamente os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, insculpidos no artigo 5º, inciso V da Constituição da República, como norteadores para aferição do *quantum* indenizatório da prática assediante.

Diante do exposto, inobstantes os importantes passos dados pela legislação, doutrina e jurisprudência, constata-se que, de fato, há um longo caminho a ser percorrido na compreensão desta devastadora agressão psicológica no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere à reparação dos danos decorrentes do fenômeno do assédio moral, que agride a dignidade do trabalhador brasileiro, já tão fragilizado pelas complexas relações sociais da pós-modernidade.

## OBRAS CONSULTADAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, João Ferreira. **Bíblia** – português I. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2007.

APARECIDA I. Amarante. **Responsabilidade civil por dano à honra**. 5.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

AQUINO, Tomás, Santo. **Suma Teológica**. Trad. de Alexandre Correa; org e dir. de Rovilio Costa e Luis Alberto de Boni. 2.ed. Porto Alegre: Escola Superior de Teologia São Lourenço de Brindes: Univ. de Caxias do Sul, 1980.

BARCELOS, Ana Paula: **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: 2000.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência sutil**. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese em Doutorado em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2005.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 4.ed. Lisboa: Edições 70, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. Disponível em: <[http://www.direito\\_do\\_estado.com/revista/](http://www.direito_do_estado.com/revista/)>. Acesso em: 22 jun. 2010.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**, 3.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: R. dos Tribunais, 1998.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Teoria generale del diritto**. Torino: Giappichelli, 1993.

BRASIL **Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRITO, Carlos Ayres. **O Humanismo como categoria constitucional**. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

CLAUS, Wilhelm Canaris. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do**

**direito.** Tradução de A. Menezes Cordeiro. 4.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania.** 2.ed. reform, São Paulo: Moderna, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 6.ed. São Paulo: LTR Editora. 2007.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil.** 11.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico.** São Paulo: Saraiva, 1998. v. 2.

ESTREICHER, Samuel, HARPER, Michael C. Harper. **Cases and materials on the law governing the employment relationship.** P.O. Box 64526. Minesolta. St. Paul. 55164-0526

FALCÓN Y TELLA, Tella, María José. **Fundamento e finalidade da sanção:** existe um direito de castigar? São Paulo: RT, 2008

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação.** 3.ed. São Paulo: LTR, 2010.

FERRAZ Junior, Tercio Sampaio. **Estudos de filosofia do direito:** reflexões sobre o poder, a liberdade, a justiça e o direito. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito.** 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage. Leavining, 2008. Coleção Debates em Administração.

GARCIA, João Carlos. Direito e ciência jurídica: considerações sobre a pertinência de sua correlação. In: **Cadernos de Teoria Geral do Direito** / Renan Lotufo (coord). / Curitiba: Juruá, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** 2.ed. São Paulo: LTR, 2004.

GUSTIN, M. B.; DIAS, M.T.F. **(Re)pensando a pesquisa jurídica:** teoria e prática. 2.ed. rev., ampl. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HABERMAS. **Direito e democracia:** entre a facticidade e validade. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

HAWLS, John. **Uma teoria da justiça.** 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

HAROCHE, Claudine. **Sobre a humilhação:** sentimentos, gestos, palavras. Márcia Naxara (org). Uberlândia: EDUFU, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho** – Redefinindo o Assédio Moral, Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kuhner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HONNETH, Axel: Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003.

JESUS, Damásio Evangelista de. **Direito penal - Parte Geral.** 2.ed. rev. e atual. V. I. São Paulo.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura e outros textos filosóficos.** Seleção de Marilena de Souza Chaui Berlinck. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

KELSEN, Hans. **Teoria geral do direito e do Estado.** São Paulo: Martins Fontes, 2005.

LARENZ, Karl. **Metologia de la ciencia del derecho.** Barcelona: Ariel, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 3.ed. São Paulo: LTR, 2005.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador.** São Paulo: LTR, 2009.

LIMONGI, Anna Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho – Guia básico com abordagem psicossomática.** São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Fernando Rodrigues. **Controle do patrimônio público.** 3.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

MEIRELES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho.** 2.ed. São Paulo: LTR, 2003.

MENDES, Gilmar Ferreira. Proteção judicial dos direitos fundamentais. In: LEITE, G. S: Sarlet, I. W. (coord). **Direitos fundamentais e estado constitucional: estudos em homenagem a J. J. Gomes Canotilho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado.** Rio de Janeiro: Borsoi, 1958

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: LTR, 2002.

PAMPLONA, Folho; VEIGA, Rodolfo Mário. **O assédio sexual na relação de emprego.** 200. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

PEREIRA, Caio Mário as Silva. **Direito Civil.** Alguns aspectos da sua evolução. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

REALE. **Teoria tridimensional do direito.** 5. ed. rev e reestr. São Paulo: Saraiva, 1994.

ROBLES, Gregório. **Os direitos fundamentais e a ética na sociedade atual.** Barueri: Manole, 2005.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho** – evolução e análise do nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

RONDON, Rolan; PAROT, Françoise. **Dicionário de psicologia**. São Paulo: Ática, 1998.

SANTINI, Jose Raffaelli. **Dano moral**: doutrina, jurisprudência e prática. São Paulo: Editora de Direitos, 1997.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10.ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2008.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Jurídica Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22.ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2002.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

STELLA, Bresciani; SEIXAS, Jaci. (org). **Assédio moral**: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas. Uberlândia: EDUF, 2006

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 19.ed. São Paulo: LTR, 2000.

TEPEDINO, Gustavo. A incorporação dos direitos fundamentais pelo ordenamento brasileiro: sua eficácia nas relações jurídicas privadas. In: **Temas de Direito Civil**. Torno III. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZANITELLI, Leandro Martins. **Tópica e pensamento sistemático**: convergência ou ruptura? A reconstrução do Direito Privado. São Paulo: RT, 2002.

CONSULTAS NA INTERNET

ASSÉDIO moral do trabalho. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org> >. Acesso em: 14 nov. 2009.

BIBLIOTECA Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Disponível em: <<http://bdtd.ibict.br>>. Acesso em: 10 maio 2010.

RR-1263-2003-044-03-00.5.

Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/index\\_acordao.html](http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao.html)>. Acesso em: 18 maio 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em:

<<http://www.aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2jurisSearch.do>>. Acesso em: 14 nov. 2009.

<[http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=267826](http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=267826)>. Acesso em: 05 maio 2011.

<<http://www.direitodoestado.com/revista/>>. Acesso em: 22 jun. 2010.

<[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=94%20%20%20%20%20%20%20%20%201392DC3FCC6B4B82A919AFC4A47C2F.tpdjo08v\\_3?cidTexte=LEGITEXT0000060%20%2072050&idArticle=LEGIARTI0000](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=94%20%20%20%20%20%20%20%20%201392DC3FCC6B4B82A919AFC4A47C2F.tpdjo08v_3?cidTexte=LEGITEXT0000060%20%2072050&idArticle=LEGIARTI0000)>, Acesso em: 12 dez. 2011.

<<http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010620/439425PT.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2011.

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/gsaAcordaos/ConsultaHomePortletWindow;jsessionid=26C688B61C8EA1B790064F833792DAD8.jbportal-201?action=2>>. Acesso em: 08 set. 2011.

<<http://www.trt6.gov.br/portal/portal/default/Jurisprudencia;jsessionid=F1DF34955B39B0064F67DB9CF3701A6F.internet-node1>>. Acesso em: 12 nov. 2011.

<[http://www.trt8.gov.br/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=338](http://www.trt8.gov.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=338)>. Acesso em: 21 out. 2011.

<<http://www.trt18.jus.br/portal/TRT18/BASES+JUR%C3%8DDICAS/JURISPRUD%C3%8ANCIA;jsessionid=946112ACDC9F0FEF0CE5257D794D0541.node3>>. Acesso em: 21 set. 2011.

<<http://www.trt18.jus.br/content/TRT18/BASESJURIDICAS/PUBLICACOES/REVISTAS/Revista2006.pdf>>. Acesso em: 08 dez. 2011.

< <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm> >. Acesso em: 29 set. 2011.

<<http://www.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?newsession>>. Acesso em: 18 jun. 2010.

< [http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap\\_acord.inicio](http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_acord.inicio) >. Acesso em: 04 out. 2011

<<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/Detalhe.aspx?BID=5974>>. Acesso em: 12 dez. 2011.



<<http://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>> Acesso em: 05 jan. 2012

<<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=136600>> Acesso em: 08 jan. 2012

<<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=92814>> Acesso em 05 jan. 2012

<<http://www.camara.gov.br/sileg/default.asp>> Acesso em: 06 jan.2012

<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_pareceres\\_substitutivos\\_votos?idProposicao=465837](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_pareceres_substitutivos_votos?idProposicao=465837)> Acesso em: 06 jan. 2012

<<http://www.camara.gov.br/sileg/default.asp>> Acesso em: 06 jan. 2012

## **ANEXO 1 - DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS**

Tradução oficial: UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS

### **Preâmbulo**

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo;

Considerando que o desconhecimento e o desprezo dos direitos humanos conduziram a atos de barbárie que revoltam a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os seres humanos sejam livres de falar e de crer, libertos do terror e da miséria, foi proclamado como a mais alta inspiração humana;

Considerando que é essencial a proteção dos direitos humanos através de um regime de direito, para que o homem não seja compelido, em supremo recurso, à revolta contra a tirania e a opressão;

Considerando que é essencial encorajar o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações;

Considerando que, na Carta, os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais humanos, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declararam resolvidos a favorecer o progresso social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla;

Considerando que os Estados membros se comprometeram a promover, em cooperação com a Organização das Nações Unidas, o respeito universal e efectivo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais;

Considerando que uma concepção comum destes direitos e liberdades é da mais alta importância para dar plena satisfação a tal compromisso:

A Assembléia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos humanos como ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efectivos tanto entre as populações dos próprios Estados-membros como entre as dos territórios colocados sob a sua jurisdição.

### **Artigo 1º**

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

### **Artigo 2º**

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.

Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.

### **Artigo 3º**

Todo o indivíduo tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

### **Artigo 4º**

Ninguém será mantido em escravidão ou em servidão; a escravidão e o trato dos escravos, sob todas as formas, são proibidos.

### **Artigo 5º**

Ninguém será submetido a tortura nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes.

### **Artigo 6º**

Todos os indivíduos têm direito ao reconhecimento, em todos os lugares, da sua personalidade jurídica.

### **Artigo 7º**

Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito à proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

### **Artigo 8º**

Toda a pessoa tem direito a recurso efectivo para as jurisdições nacionais competentes contra os atos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei.

### **Artigo 9º**

Ninguém pode ser arbitrariamente preso, detido ou exilado.

### **Artigo 10**

Toda a pessoa tem direito, em plena igualdade, a que a sua causa seja equitativa e publicamente julgada por um tribunal independente e imparcial que decida dos seus direitos e obrigações ou das razões de qualquer acusação em matéria penal que contra ela seja deduzida.

### **Artigo 11**

1. Toda a pessoa acusada de um ato delituoso presume-se inocente até que a sua culpabilidade fique legalmente provada no decurso de um processo público em que todas as garantias necessárias de defesa lhe sejam asseguradas.
2. Ninguém será condenado por ações ou omissões que, no momento da sua prática, não

constituíam ato delituoso à face do direito interno ou internacional. Do mesmo modo, não será infligida pena mais grave do que a que era aplicável no momento em que o ato delituoso foi cometido.

## **Artigo 12**

Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito à proteção da lei.

## **Artigo 13**

1. Toda a pessoa tem o direito de livremente circular e escolher a sua residência no interior de um Estado.
2. Toda a pessoa tem o direito de abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao seu país.

## **Artigo 14**

1. Toda a pessoa sujeita à perseguição tem o direito de procurar e de se beneficiar de asilo em outros países.
2. Este direito não pode, porém, ser invocado no caso de processo realmente existente por crime de direito comum ou por atividades contrárias aos fins e aos princípios das Nações Unidas.

## **Artigo 15**

1. Todo o indivíduo tem direito a ter uma nacionalidade.
2. Ninguém pode ser arbitrariamente privado da sua nacionalidade nem do direito de mudar de nacionalidade.

## **Artigo 16**

1. A partir da idade núbil, o homem e a mulher têm o direito de casar e de constituir família, sem restrição alguma de raça, nacionalidade ou religião. Durante o casamento e na altura da sua dissolução, ambos têm direitos iguais.
2. O casamento não pode ser celebrado sem o livre e pleno consentimento dos futuros esposos.
3. A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção desta e do Estado.

## **Artigo 17**

1. Toda a pessoa, individual ou coletivamente, tem direito à propriedade.
2. Ninguém pode ser arbitrariamente privado da sua propriedade.

## **Artigo 18**

Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de

manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos.

#### **Artigo 19**

Todo o indivíduo tem direito à liberdade de opinião e de expressão, o que implica o direito de não ser inquietado pelas suas opiniões e o de procurar, receber e difundir, sem consideração de fronteiras, informações e idéias por qualquer meio de expressão.

#### **Artigo 20**

1. Toda a pessoa tem direito à liberdade de reunião e de associação pacíficas.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

#### **Artigo 21**

1. Toda a pessoa tem o direito de tomar parte na direção dos negócios, públicos do seu país, quer diretamente, quer por intermédio de representantes livremente escolhidos.
2. Toda a pessoa tem direito de acesso, em condições de igualdade, às funções públicas do seu país.
3. A vontade do povo é o fundamento da autoridade dos poderes públicos: e deve exprimir-se através de eleições honestas a realizar periodicamente por sufrágio universal e igual, com voto secreto ou segundo processo equivalente que salvaguarde a liberdade de voto.

#### **Artigo 22**

Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país.

#### **Artigo 23**

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração eqüitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

#### **Artigo 24**

Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas.

#### **Artigo 25**

1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.
2. A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozam da mesma proteção social.

#### **Artigo 26**

1. Toda a pessoa tem direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos a correspondente ao ensino elementar fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional deve ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade, em função do seu mérito.
2. A educação deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, bem como o desenvolvimento das atividades das Nações Unidas para a manutenção da paz.
3. Aos pais pertence a prioridade do direito de escolher o gênero de educação a dar aos filhos.

#### **Artigo 27**

1. Toda a pessoa tem o direito de tomar parte livremente na vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar no progresso científico e nos benefícios que deste resultam.
2. Todos têm direito à proteção dos interesses morais e materiais ligados a qualquer produção científica, literária ou artística da sua autoria.

#### **Artigo 28**

Toda a pessoa tem direito a que reine, no plano social e no plano internacional, uma ordem capaz de tornar plenamente efetivos os direitos e as liberdades enunciadas na presente Declaração.

#### **Artigo 29**

1. O indivíduo tem deveres para com a comunidade, fora da qual não é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade.
2. No exercício destes direitos e no gozo destas liberdades ninguém está sujeito senão às limitações estabelecidas pela lei com vista exclusivamente a promover o reconhecimento e o respeito dos direitos e liberdades dos outros e a fim de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar numa sociedade democrática.
3. Em caso algum estes direitos e liberdades poderão ser exercidos contrariamente aos fins e aos princípios das Nações Unidas.

#### **Artigo 30**

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada de maneira a envolver para qualquer Estado, agrupamento ou indivíduo o direito de se entregar a alguma atividade ou de praticar algum ato destinado a destruir os direitos e liberdades aqui enunciados.

## ANEXO 2 - PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS



Senado Federal  
Subsecretaria de Informações

### DECRETO Nº 591, DE 6 DE JULHO DE 1992

*Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre  
Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.  
Promulgação.*

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966;

Considerando que o Congresso Nacional aprovou o texto do referido diploma internacional por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991;

Considerando que a Carta de Adesão ao Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi depositada em 24 de janeiro de 1992;

Considerando que o pacto ora promulgado entrou em vigor, para o Brasil, em 24 de abril de 1992, na forma de seu art. 27, parágrafo 2º;

#### **DECRETA:**

**Art. 1º** O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, apenso por cópia ao presente decreto, será executado e cumprido tão inteiramente como nele se contém.

**Art. 2º** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 06 de julho de 1992; 171º da Independência e 104º da República.

**FERNANDO COLLOR**

Celso Lafer

**ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA O PACTO INTERNACIONAL  
SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS/MRE**

## **PREÂMBULO**

Os Estados Partes do presente Pacto,

Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o relacionamento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem. O ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria. Não pode ser realizado a menos que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos,

Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem,

Compreendendo que o indivíduo, por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no presente Pacto,

Acordam o seguinte:

### **PARTE I**

#### **ARTIGO 1º**

1. Todos os povos têm direito a autodeterminação. Em virtude desse direito, determinam livremente seu estatuto político e asseguram livremente seu desenvolvimento econômico, social e cultural.

2. Para a consecução de seus objetivos, todos os povos podem dispor livremente de suas riquezas e de seus recursos naturais, sem prejuízo das obrigações decorrentes da cooperação econômica internacional, baseada no princípio do proveito mútuo, e do Direito Internacional. Em caso algum, poderá um povo ser privado de seus próprios meios de subsistência.

3. Os Estados Partes do Presente Pacto, inclusive aqueles que tenham a responsabilidade de administrar territórios não-autônomos e territórios sob tutela, deverão promover o exercício do direito à autodeterminação e respeitar esse direito, em conformidade com as disposições da Carta das Nações Unidas.

### **PARTE II**

#### **ARTIGO 2º**

1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados e exercerão em discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.



3. Os países em desenvolvimento, levando devidamente em consideração os direitos humanos e a situação econômica nacional, poderão determinar em que garantirão os direitos econômicos reconhecidos no presente Pacto àqueles que não sejam seus nacionais.

#### ARTIGO 3º

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.

#### ARTIGO 4º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem que, no exercício dos direitos assegurados em conformidade com presente Pacto pelo Estado, este poderá submeter tais direitos unicamente às limitações estabelecidas em lei, somente na medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o objetivo de favorecer o bem-estar geral em uma sociedade democrática.

#### ARTIGO 5º

1. Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou de praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou impor-lhe limitações mais amplas do que aquelas nele previstas.

2. Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau.

### PARTE III

#### ARTIGO 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

#### ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as

disposições do presente Pacto;

b) A segurança e a higiene no trabalho;

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

#### ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:

d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.

#### ARTIGO 9º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à previdência social, inclusive ao seguro social.

#### ARTIGO 10

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem que:

1. Deve-se conceder à família, que é o elemento natural e fundamental da sociedade, as mais amplas proteção e assistência possíveis, especialmente para a sua constituição e enquanto ele for responsável pela criação e educação dos filhos. O matrimônio deve ser contraído com o livre consentimento dos futuros cônjuges.

2. Deve-se conceder proteção especial às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto. Durante esse período, deve-se conceder às mães que trabalham licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados.

3. Devem-se adotar medidas especiais de proteção e de assistência em prol de todas as crianças e adolescentes, sem distinção alguma por motivo de filiação ou qualquer outra condição. Devem-se proteger as crianças e adolescentes contra a exploração econômica e

social. O emprego de crianças e adolescentes em trabalhos que lhes sejam nocivos à moral e à saúde ou que lhes façam correr perigo de vida, ou ainda que lhes venham a prejudicar o desenvolvimento normal, será punido por lei.

Os Estados devem também estabelecer limites de idade sob os quais fique proibido e punido por lei o emprego assalariado da mão-de-obra infantil.

#### ARTIGO 11

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como a uma melhoria contínua de suas condições de vida. Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para assegurar a consecução desse direito, reconhecendo, nesse sentido, a importância essencial da cooperação internacional fundada no livre consentimento.

2. Os Estados Partes do presente Pacto, reconhecendo o direito fundamental de toda pessoa de estar protegida contra a fome, adotarão, individualmente e mediante cooperação internacional, as medidas, inclusive programas concretos, que se façam necessárias para:

a) Melhorar os métodos de produção, conservação e distribuição de gêneros alimentícios pela plena utilização dos conhecimentos técnicos e científicos, pela difusão de princípios de educação nutricional e pelo aperfeiçoamento ou reforma dos regimes agrários, de maneira que se assegurem a exploração e a utilização mais eficazes dos recursos naturais;

b) Assegurar uma repartição equitativa dos recursos alimentícios mundiais em relação às necessidades, levando-se em conta os problemas tanto dos países importadores quanto dos exportadores de gêneros alimentícios.

#### ARTIGO 12

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.

2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:

a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento das crianças;

b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;

c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;

d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.

#### ARTIGO 13

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à educação. Concordam em que a educação deverá visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Concordam ainda em que a educação deverá capacitar todas as pessoas a participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a

tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

2. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem que, com o objetivo de assegurar o pleno exercício desse direito:

- a) A educação primária deverá ser obrigatória e acessível gratuitamente a todos;
- b) A educação secundária em suas diferentes formas, inclusive a educação secundária técnica e profissional, deverá ser generalizada e torna-se acessível a todos, por todos os meios apropriados e, principalmente, pela implementação progressiva do ensino gratuito;
- c) A educação de nível superior deverá igualmente torna-se acessível a todos, com base na capacidade de cada um, por todos os meios apropriados e, principalmente, pela implementação progressiva do ensino gratuito;
- d) Dever-se-á fomentar e intensificar, na medida do possível, a educação de base para aquelas pessoas que não receberam educação primária ou não concluíram o ciclo completo de educação primária;
- e) Será preciso prosseguir ativamente o desenvolvimento de uma rede escolar em todos os níveis de ensino, implementar-se um sistema adequado de bolsas de estudo e melhorar continuamente as condições materiais do corpo docente.

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais e, quando for o caso, dos tutores legais de escolher para seus filhos escolas distintas daquelas criadas pelas autoridades públicas, sempre que atendam aos padrões mínimos de ensino prescritos ou aprovados pelo Estado, e de fazer com que seus filhos venham a receber educação religiosa ou moral que esteja de acordo com suas próprias convicções.

2. Nenhuma das disposições do presente artigo poderá ser interpretada no sentido de restringir a liberdade de indivíduos e de entidades de criar e dirigir instituições de ensino, desde que respeitados os princípios enunciados no parágrafo 1 do presente artigo e que essas instituições observem os padrões mínimos prescritos pelo Estado.

#### ARTIGO 14

Todo Estado Parte do presente pacto que, no momento em que se tornar Parte, ainda não tenha garantido em seu próprio território ou territórios sob sua jurisdição a obrigatoriedade e a gratuidade da educação primária, se compromete a elaborar e a adotar, dentro de um prazo de dois anos, um plano de ação detalhado destinado à implementação progressiva, dentro de um número razoável de anos estabelecidos no próprio plano, do princípio da educação primária obrigatória e gratuita para todos.

#### ARTIGO 15

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem a cada indivíduo o direito de:

- a) Participar da vida cultural;
- b) Desfrutar o processo científico e suas aplicações;
- c) Beneficiar-se da proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de toda a produção científica, literária ou artística de que seja autor.

2. As Medidas que os Estados Partes do Presente Pacto deverão adotar com a finalidade de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão aquelas necessárias à convenção, ao desenvolvimento e à difusão da ciência e da cultura.

3. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade

indispensável à pesquisa científica e à atividade criadora.

4. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem os benefícios que derivam do fomento e do desenvolvimento da cooperação e das relações internacionais no domínio da ciência e da cultura.

#### PARTE IV

##### ARTIGO 16

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a apresentar, de acordo com as disposições da presente parte do Pacto, relatórios sobre as medidas que tenham adotado e sobre o progresso realizado com o objetivo de assegurar a observância dos direitos reconhecidos no Pacto.

2. a) Todos os relatórios deverão ser encaminhados ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, o qual enviará cópias dos mesmos ao Conselho Econômico e Social, para exame, de acordo com as disposições do presente Pacto.

b) O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas encaminhará também às agências especializadas cópias dos relatórios - ou de todas as partes pertinentes dos mesmos enviados pelos Estados Partes do presente Pacto que sejam igualmente membros das referidas agências especializadas, na medida em que os relatórios, ou partes deles, guardem relação com questão que sejam da competência de tais agências, nos termos de seus respectivos instrumentos constitutivos.

##### ARTIGO 17

1. Os Estados Partes do presente Pacto apresentarão seus relatórios por etapas, segundo um programa a ser estabelecido pelo Conselho Econômico e Social no prazo de um ano a contar da data da entrada em vigor do presente Pacto, após consulta aos Estados Partes e às agências especializadas interessadas.

2. Os relatórios poderão indicar os fatores e as dificuldades que prejudiquem o pleno cumprimento das obrigações previstas no presente Pacto.

3. Caso as informações pertinentes já tenham sido encaminhadas à Organização das Nações Unidas ou a uma agência especializada por um Estado Parte, não será necessário reproduzir as referidas informações, sendo suficiente uma referência precisa às mesmas.

##### ARTIGO 18

Em virtude das responsabilidades que lhe são conferidas pela Carta das Nações Unidas no domínio dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, o Conselho Econômico e Social poderá concluir acordos com as agências especializadas sobre a apresentação, por estas, de relatórios relativos aos progressos realizados quanto ao cumprimento das disposições do presente Pacto que correspondam ao seu campo de atividades. Os relatórios poderão incluir dados sobre as decisões e recomendações referentes ao cumprimento das disposições do presente Pacto adotadas pelos órgãos competentes das agências especializadas.

##### ARTIGO 19

O Conselho Econômico e Social poderá encaminhar à Comissão de Direitos Humanos, para fins de estudo e de recomendação de ordem geral, ou para informação, caso julgue apropriado, os relatórios concernentes aos direitos humanos que apresentarem os Estados nos termos dos artigos 16 e 17 e aqueles concernentes aos direitos humanos que apresentarem as

agências especializadas nos termos do artigo 18.

#### ARTIGO 20

Os Estados Partes do presente Pacto e as agências especializadas interessadas poderão encaminhar ao Conselho Econômico e Social comentários sobre qualquer recomendação de ordem geral feita em virtude do artigo 19 ou sobre qualquer referência a uma recomendação de ordem geral que venha a constar de relatório da Comissão de Direitos Humanos ou de qualquer documento mencionado no referido relatório.

#### ARTIGO 21

O Conselho Econômico e Social poderá apresentar ocasionalmente à Assembléia-Geral relatórios que contenham recomendações de caráter geral bem como resumo das informações recebidas dos Estados Partes do presente Pacto e das agências especializadas sobre as medidas adotadas e o progresso realizado com a finalidade de assegurar a observância geral dos direitos reconhecidos no presente Pacto.

#### ARTIGO 22

O Conselho Econômico e Social poderá levar ao conhecimento de outros órgãos da Organização das Nações Unidas, de seus órgãos subsidiários e das agências especializadas interessadas, às quais incumba a prestação de assistência técnica, quaisquer questões suscitadas nos relatórios mencionados nesta parte do presente Pacto que possam ajudar essas entidades a pronunciar-se, cada uma dentro de sua esfera de competência, sobre a conveniência de medidas internacionais que possam contribuir para a implementação efetiva e progressiva do presente Pacto.

#### ARTIGO 23

Os Estados Partes do presente Pacto concordam em que as medidas de ordem internacional destinada a tornar efetivos os direitos reconhecidos no referido Pacto incluem, sobretudo, a conclusão de convenções, a adoção de recomendações, a prestação de assistência técnica e a organização, em conjunto com os governos interessados, e no intuito de efetuar consultas e realizar estudos, de reuniões regionais e de reuniões técnicas.

#### ARTIGO 24

Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada em detrimento das disposições da Carta das Nações Unidas ou das constituições das agências especializadas, as quais definem as responsabilidades respectivas dos diversos órgãos da Organização das Nações Unidas e agências especializadas relativamente às matérias tratadas no presente Pacto.

#### ARTIGO 25

Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada em detrimento do direito inerente a todos os povos de desfrutar e utilizar plena e livremente suas riquezas e seus recursos naturais.

### PARTE V

#### ARTIGO 26

1. O presente Pacto está aberto à assinatura de todos os Estados membros da Organização das Nações Unidas ou membros de qualquer de suas agências especializadas, de todo Estado Parte do Estatuto da Corte internacional de Justiça, bem como de qualquer outro

Estado convidado pela Assembleia-Geral das Nações Unidas a torna-se Parte do presente Pacto.

2. O presente Pacto está sujeito à ratificação. Os instrumentos de ratificação serão depositados junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

3. O presente Pacto está aberto à adesão de qualquer dos Estados mencionados no parágrafo 1 do presente artigo.

4. Far-se-á a adesão mediante depósito do instrumento de adesão junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

5. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas informará todos os Estados que hajam assinado o presente Pacto ou a ele aderido, do depósito de cada instrumento de ratificação ou de adesão.

#### ARTIGO 27

1. O presente Pacto entrará em vigor três meses após a data do depósito, junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, do trigésimo-quinto instrumento de ratificação ou de adesão.

2. Para os Estados que vierem a ratificar o presente Pacto ou a ele aderir após o depósito do trigésimo-quinto instrumento de ratificação ou de adesão, o presente Pacto entrará em vigor três meses após a data do depósito, pelo Estado em questão, de seu instrumento de ratificação ou de adesão.

#### ARTIGO 28

Aplicar-se-ão as disposições do presente Pacto, sem qualquer limitação ou exceção, a todas as unidades constitutivas dos Estados Federativos.

#### ARTIGO 29

1. Qualquer Estado Parte do presente Pacto poderá propor emendas e depositá-las junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas. O Secretário-Geral comunicará todas as propostas de emenda aos Estados Partes do presente Pacto, pedindo-lhes que o notifiquem se desejam que se convoque uma conferência dos Estados Partes destinada a examinar as propostas e submetê-las à votação. Se pelo menos um terço dos Estados Partes se manifestar a favor da referida convocação, o Secretário-Geral convocará a conferência sob os auspícios da Organização das Nações Unidas. Qualquer emenda adotada pela maioria dos Estados Partes presentes e votantes na conferência será submetida à aprovação da Assembleia-Geral das Nações Unidas.

2. Tais emendas entrarão em vigor quando aprovadas pela Assembleia-Geral das Nações Unidas e aceitas, em conformidade com seus respectivos procedimentos constitucionais, por uma maioria de dois terços dos Estados Partes no presente Pacto.

3. Ao entrarem em vigor, tais emendas serão obrigatórias para os Estados Partes que as aceitaram, ao passo que os demais Estados Partes permanecem obrigatórios pelas disposições do presente Pacto e pelas emendas anteriores por eles aceitas.

#### ARTIGO 30

Independentemente das notificações previstas no parágrafo 5 do artigo 26, o Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas comunicará a todos os Estados mencionados no parágrafo 1 do referido artigo:

a) as assinaturas, ratificações e adesões recebidas em conformidade com o artigo 26;

b) a data de entrada em vigor do Pacto, nos termos do artigo 27, e a data de entrada em vigor de quaisquer emendas, nos termos do artigo 29.

#### ARTIGO 31

1. O presente Pacto, cujos textos em chinês, espanhol, francês, inglês e russo são igualmente autênticos, será depositado nos arquivos da Organização das Nações Unidas.

2. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas encaminhará cópias autenticadas do presente Pacto a todos os Estados mencionados no artigo 26.

Em fé do quê, os abaixo-assinados, devidamente autorizados por seus respectivos Governos, assinaram o presente Pacto, aberto à assinatura em Nova York, aos 19 dias no mês de dezembro do ano de mil novecentos e sessenta e seis.



## ANEXO 3 - CONVENÇÃO 111 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DO EMPREGO E PROFISSÃO



Senado Federal  
Subsecretaria de Informações

**DECRETO Nº 62.150, DE 19 DE JANEIRO DE 1968.**

*Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.*

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,**

HAVENDO o Congresso Nacional aprovado pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de junho de 1958;

E HAVENDO a referida Convenção entrado em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, a 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do Instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho a 26 de novembro de 1965.

DECRETA que a mesma, apensa, por cópia, ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Brasília, 19 de janeiro de 1968; 147º da Independência e 80º da República.

**A. COSTA E SILVA**

José de Magalhães Pinto

### **CONVENÇÃO 111**

*Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.*

*A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,*

*Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima-segunda sessão;*

*Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;*

*Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;*

*CONSIDERANDO que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;*

*CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita que*

*será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.*

#### ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

#### ARTIGO 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

#### ARTIGO 3º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais:

a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e Trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas, administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.

d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;

e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidades com esta política e os resultados obtidos.

#### ARTIGO 4º

Não são consideradas como discriminação qualquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente

comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

#### ARTIGO 5º

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

#### ARTIGO 6º

Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

#### ARTIGO 7º

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

#### ARTIGO 8º

1. A presente convenção somente vinculará Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. A convenção entrará em vigor doze meses após registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois dos Membros.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data do registro da respectiva ratificação.

#### ARTIGO 9º

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la no término de um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da convenção por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado.

A denúncia só produzirá efeito um ano após ter sido registrada.

2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente convenção que, no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionados no parágrafo anterior, e que não fizer uso da faculdade de denuncia prevista no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos, e, em seguida, poderá denunciar a presente convenção no término de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas no presente artigo.

#### ARTIGO 10

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe

tiver sido comunicada o Diretor-Geral chamará a atenção para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

#### ARTIGO 11

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas para efeitos de registro de acordo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações e todos os atos de denúncia, que tiver registrado, nos termos dos artigos precedentes.

#### ARTIGO 12

Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará a Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

#### ARTIGO 13

No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que implique em revisão total ou parcial da presente convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

A ratificação da nova convenção de revisão por um Membro implicará *ispo jure* a denúncia imediata da presente convenção, não obstante o disposto no artigo 9º, e sob reserva de que a nova convenção de revisão tenha entrada em vigor;

A partir da data da entrada em vigor da nova convenção, a presente convenção deixa de estar aberta à ratificação dos Membros.

A presente convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado, e que não ratificarem a convenção de revisão.

#### ARTIGO 14

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima-segunda sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 26 de junho de 1958.

Em fé do que, assinaram a 5 de julho de 1958:

O Presidente da Conferência,

B. K. DAS.

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho,

DAVID A. MORSE.

## **ANEXO 4 - PROJETO DE LEI Nº 4.326 DE 2004, SOBRE O DIA NACIONAL DE LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL**

De iniciativa da Dep. Fed. Maria José da Conceição Maninha

Dispõe sobre a criação do Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e outras providências

### **JUSTIFICATIVA**

O assédio moral, que na maioria das vezes acontece de forma velada causa revolta, mágoa e impotência no trabalhador que, comprometendo sua saúde física e mental pode levar à incapacidade física e, por vezes, até ao suicídio.

No Brasil, por ser um fenômeno ainda relativamente pouco estudado, existem poucos dados sobre os efeitos e conseqüências do assédio moral. Estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho - OIT e da Organização Mundial da Saúde, realizados em países desenvolvidos, apontam que, provavelmente, o assédio moral poderá se converter no principal problema do mundo globalizado, caracterizado como o "mal estar na globalização", podendo desencadear ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos em expressivos segmentos de trabalhadores.

As perspectivas delineadas apontam claramente que é urgente ampliar-se a discussão sobre o assédio moral, com vistas a que se estabeleçam formas integradas e permanentes de luta contra esta prática em todas as suas formas e instâncias onde a mesma possa se manifestar, especialmente nas relações de trabalho. Nesta Casa tramitam algumas proposições buscando caracterizar o assédio moral e suas formas manifestação, indicando que já há na sociedade brasileira a intenção de regular a matéria e promover a punição dos que o praticam. A proposição que apresentamos tem a finalidade de instituir uma data nacional na qual os órgãos da administração pública voltem suas atividades, ou ao menos parte delas, ao combate e publicização das ações contra o assédio.

Esperamos contar com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta.

Sala das sessões,

Deputada Maninha

### **PROJETO DE LEI Nº 4.326/2004**

Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º** - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

**Art. 2º** - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

**Art. 3º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 4º** - Revogam-se as disposições em contrário.

**COMISSÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA**  
**PROJETO DE LEI No 4.326, DE 2004**

*Cria o Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral e dá outras providências.*

**Autor:** Deputada MANINHA

**Relator:** Deputada ALICE PORTUGAL

**I - RELATÓRIO**

O Projeto de Lei nº 4326, de 2004, de autoria da ilustre Deputada MANINHA, institui a data de 2 de maio como Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral, a ser celebrada anualmente, por meio de atividades a serem programadas pelos órgãos da administração pública.

A matéria foi distribuída às Comissões de Educação e Cultura – CEC e de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC (art. 54, RICD), sendo sua tramitação pelo rito ordinário, sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões (art. 24, II, RICD).

Na CEC, onde a matéria não recebeu emendas no prazo regimental, cabe examinar o projeto sob a ótica do mérito educacional e cultural.

**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

DEPUTADA FEDERAL ALICE PORTUGAL - PCdoB/BA

**II - VOTO DA RELATORA**

Vivemos imersos, lamentavelmente, numa “Cultura da Violência”. De fato, nosso tempo vem crescentemente sendo caracterizado como um momento histórico que cultiva a violência em todas as suas formas. E isso está tão presente na nossa vida cotidiana que dispensa exemplos e ilustrações. Dentre as várias facetas de violência contra o indivíduo, destaca-se um dos mais recentes males – o assédio moral, chamado também de mal-estar da globalização. Trata-se de prática insidiosa, em geral velada e silenciosa, que constrange a pessoa – mulher ou homem, mais frequentemente mulher, e até mesmo crianças – de modo a nela criar tensões e medos os mais diversos. Ainda não se conta com uma clara caracterização do assédio moral nos seus aspectos psicológicos e sociais. Faltam também dados confiáveis sobre essa forma de violência contra o indivíduo. E isso, certamente, se deve à natureza do assédio moral – prática difícil de ser caracterizada e provada, mas fácil de ser sentida nos seus efeitos. Como bem afirma a nobre colega, Deputada MANINHA, ao justificar a proposição em apreço, o assédio moral, quando nas situações de trabalho, em que é bem mais frequente, compromete a saúde física e mental da pessoa, causando revolta, mágoa e impotência, e, em casos extremos, levando até mesmo a atos de suicídio. Faz-se necessário, de modo urgente, refletir sobre o problema do assédio moral, bem como estudar suas causas e efeitos. Mais do que isso: há que se encetar ações efetivas que o combatam e que visem a sua erradicação do seio da sociedade. Para tanto, uma data anual de luta contra o assédio moral, como pretende a proposta ora em exame, é uma forma de grande valor educativo e cultural de colaborar coletivamente para esse fim.

A cláusula revogatória do PL é dispensável, mas isso não perturba o seu mérito pela ótica da CEC, e deverá ser objeto de observação da CCJC.

Diante do exposto, voto pela aprovação - no julgamento demérito educacional e cultural que compete exclusivamente à CEC - do Projeto de **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

DEPUTADA FEDERAL ALICE PORTUGAL - PCdoB/BA

Lei nº 4326, de 2004, de autoria da ilustre Deputada MANINHA.

Sala da Comissão, em de 2005.  
Deputada **Alice Portugal**  
Relatora \*

## **ANEXO 5 - LEI VEDA EMPRÉSTIMOS DO BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES – A EMPRESAS QUE TENHAM PRÁTICA DE ASSÉDIO**

*Constitui fonte adicional de recursos para a ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES – e dá outras providências.*

Lei 11948/09 Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009.

Conversão da Medida Provisória nº 453, de 2008.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no exercício do cargo de PRESIDENTE DA REPÚBLICA faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** - Fica a União autorizada a conceder crédito ao Banco nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES –, no montante de até R\$ 100.000.000.000,00 (cem bilhões de reais), em condições financeiras e contratuais a serem definidas pelo Ministro de Estado da Fazenda.

§ 1º. Para a cobertura do crédito de que trata o caput, a União poderá emitir, sob a forma de colocação direta, em favor do BNDES, títulos da Dívida Pública Mobiliária Federal, cujas características serão definidas pelo Ministro de Estado da Fazenda.

§ 2º. Sem prejuízo do atendimento das finalidades específicas previstas em lei, o superávit financeiro existente no Tesouro Nacional no encerramento do exercício financeiro de 2008 poderá ser destinado à cobertura de parte do crédito de que trata o art. 1º desta Lei.

§ 3º. No caso de emissão de títulos, será respeitada a equivalência econômica com o valor previsto no caput.

§ 4º. Em contrapartida ao crédito concedido nos termos do caput, o BNDES poderá utilizar, a critério do Ministro da Fazenda, créditos detidos contra o BNDES Participações S.A. – BNDESPAR.

§ 5º. O Tesouro Nacional fará jus à seguinte remuneração:

- I. sobre até 30% (trinta por cento) do valor de que trata o caput, com base no custo de captação externo, em dólares norte-americanos, do Tesouro Nacional, para prazo equivalente ao do ressarcimento a ser efetuado pelo BNDES à União;
- II. sobre o valor remanescente, com base no custo financeiro equivalente à Taxa de Juros de Longo Prazo – TJLP, acrescida de 2,5% (dois e meio por cento) ao ano;
- III. sobre o valor remanescente, com base no custo financeiro equivalente à Taxa de Juros de Longo Prazo – TJLP. Redação dada pela Medida Provisória nº 465, de 2009).

§ 6º. O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, deverá encaminhar ao Congresso Nacional, até o último dia útil do mês subsequente de cada trimestre, relatório pormenorizado sobre as operações realizadas, indicando, entre outras



informações, quantidade e valor das operações de financiamento realizadas, detalhadas por modalidade do investimento, setor produtivo beneficiado e localização dos empreendimentos; e estimativa dos impactos econômicos gerados pelos projetos, principalmente em termos de geração e emprego e renda, resguardado o sigilo bancário.

§ 7º. Nas suas operações ativas, lastreadas com recursos captados juntos à União em operações de crédito, o BNDES poderá: (Incluído pela Medida Provisória nº 465, de 2009):

- I. adotar o contravalor, em moeda nacional, da cotação do dólar norte-americano, divulgada pelo Banco Central do Brasil, como indexador, até o montante dos créditos cuja remuneração da União tenha sido fixada com base no custo de captação externo, naquela moeda estrangeira, do Tesouro nacional, para prazo equivalente ao do ressarcimento, bem como cláusula de reajuste vinculado à variação cambial, até o montante dos créditos oriundos de repasses de recursos captados pela União em operações externas; e (Incluído pela Medida provisória nº 465, de 2009).
- II. alienar os títulos recebidos conforme o § 1º deste artigo, sob a forma direta, a sociedades de economia mista e a empresas públicas federais, suas subsidiárias e controladas, que venham a ser beneficiadas de seus créditos. (Incluído pela medida Provisória nº 465, de 2009).

**Art. 2º** - O BNDES poderá recomprar da União, a qualquer tempo, os créditos referidos no § 4º do art. 1º, admitindo-se a dação em pagamento de bens e direitos de sua propriedade, a critério do Ministro de Estado da Fazenda.

**Art. 2º- A** – Fica a União autorizada a renegociar ou estabelecer as condições financeiras e contratuais de operações de crédito realizadas com o BNDES, mantida, em caso de renegociação, a equivalência econômica com o valor do saldo das operações de crédito renegociadas, e mediante aprovação do Ministro de Estado da Fazenda, observado o seguinte: (Incluído pela medida Provisória nº 465, de 2009)

- I. até o montante de R\$ 11.000.000.000,00 (onze bilhões de reais), visando ao seu enquadramento como instrumento híbrido de capital e dívida, conforme definido pelo Conselho Monetário Nacional, ficando, neste caso, assegurada ao Tesouro Nacional, ficando, neste caso, assegurada ao Tesouro Nacional remuneração compatível com o seu custo de captação; e (Incluído pela medida Provisória nº 465, de 2009)
- II. até o montante de R\$ 20.000.000.000,00 (vinte bilhões reais), referente ao crédito concedido ao amparo da Lei nº 11.805, de 6 de novembro de 2008, para alterar a remuneração do Tesouro Nacional para o custo de captação externa, em dólares norte-americanos para prazo equivalente ao do ressarcimento a ser efetuado pelo BNDES à União. (Incluído pela Medida Provisória nº 465, de 2009).

Parágrafo Único. O disposto no inciso I poderá ser aplicado à parte da dívida que venha a ser constituída nos termos desta Lei. (Incluído pela Medida Provisória nº 465, de 2009).

**Art. 3º** - Fica o Poder Executivo autorizado a incluir condicionamentos aos contratos de financiamentos decorrentes da aplicação de recursos de que trata o art. 1º relativos à criação de postos de trabalhos ou a restrição à demissão imotivada durante período convencionado, respeitados os elementos da natureza econômica e financeira necessários à viabilidade dos projetos financiados.

**Art. 4º** - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

**Art. 5º** - Para efeito de determinação da base de cálculo do imposto de renda, da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, da Contribuição Social para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social, a pessoa jurídica patrocinadora poderá reconhecer as receitas originárias de planos de benefícios administrados por entidades fechadas de previdência complementar, na data de sua realização.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, as receitas registradas contabilmente pelo regime de competência, na forma estabelecida pela Comissão de Valores Mobiliários ou outro órgão regulador, poderão ser excluídas da apuração do lucro real, da base de cálculo da Contribuição social sobre o Lucro Líquido, da Contribuição Social para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social e serão adicionadas ao período de apurar em que ocorrer a realização.

**Art. 6º** - O disposto no art. 5º aplica-se inclusive aos fatos geradores ocorridos no ano-calendário de 2008.

**Art. 7º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de junho de 2009; 188/] da Independência e 121º da República.

JOSÉ ALENCAR GOMES DA SILVA

Guido Mantega

Miguel Jorge

## ANEXO 6 - PROJETO DE LEI 6757/2010

### COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

(Apensados PL nº 2.369, DE 2003, PL nº 2.593, de 2003, PL nº 4.593, de 2009, PL nº 6.625, de 2009 e PL nº 7.146, de 2010)

“Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a coação moral.”

**Autor:** SENADO FEDERAL

**Relator:** Deputado VICENTINHO

#### I – RELATÓRIO

Em 05 de fevereiro de 2010, o PL nº 6.757, de 2010, do Senado Federal, iniciou seu trâmite nessa Casa.

A proposição, submetida à revisão da Câmara dos Deputados, acrescenta a alínea *h* ao art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, definindo como justa causa a prática de coação moral, pelo empregador ou seus prepostos, contra o empregado, “*por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir a sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções*”.

É incluída a menção à nova alínea no § 3º do artigo celetista mencionado permitindo que o empregado postule a rescisão indireta do contrato e permaneça ou não no serviço até a decisão final do processo. É, ainda, introduzido o art. 484-A à CLT que determina o pagamento de indenização em dobro no caso de rescisão indireta por coação moral. Foram recebidas três emendas a este projeto, todas de autoria do nobre Deputado Paes Landim.

A **Emenda nº 01/2010** altera a definição da nova hipótese de justa causa para a prática, pelo empregador ou seus prepostos, de atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada. A **Emenda nº 02/2010**, por sua vez, altera o novo dispositivo, art. 484-A da CLT, a fim de estabelecer que somente na hipótese de o empregador não adotar medidas preventivas contra o abuso de poder, pode o juiz arbitrar indenização, de acordo com as peculiaridades de cada caso. A ementa do projeto é alterada pela **Emenda nº 03/2010**, que substitui a coação moral pelos atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada. Em 18 de fevereiro de 2010, foi determinada a apensação do PL nº 2.369, de 2004 (e demais projetos e ele apensados) ao PL nº 6.757, de 2010, do Senado Federal. Todos versam sobre o assédio ou a coação moral. Em 10 de julho de 2009, portanto antes do início da tramitação do PL nº 6.757, de 2010, do Senado Federal, apresentamos o nosso primeiro parecer sobre o tema que concluía pela aprovação, nos termos do substitutivo, do PL nº 2.369, de 2003; do PL nº 2.593, de 2003; do PL nº 4.593, de 2009; e da Emenda modificativa nº 01/2007; pela rejeição da Emenda nº 02/2007.

Dentro do prazo regimental, foram apresentadas três emendas ao substitutivo pelo nobre Deputado Vinícius Carvalho.

Em 15 de setembro de 2009, apresentamos complementação de voto que concluía pela rejeição das Emendas nº 01/2009 e nº 03/2009, e pela aprovação, nos termos do substitutivo, da emenda nº 02/2009.

Foi determinada, ainda, a apensação do PL nº 7.146, de 2010, ao PL nº 6.625, de 2009.

Os pareceres anteriormente apresentados não foram apreciados. Em virtude do início da nova legislatura, fomos novamente designados relator da matéria. Reproduzimos, com a devida permissão de nossos Pares, os relatórios já apresentados, incluindo o PL nº 7.146, de 2010.

Projetos apensados: 1. **PL nº 2.369, de 2003**, de autoria do nobre Deputado Mauro Passos, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, caracterizando-o como ilícito Trabalhista.

Nos termos do art. 1º do PL, o assédio pode ser praticado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas, consistindo no constrangimento mediante atos repetitivos que degradam as relações de trabalho. A degradação pode ser deliberada ou não. Para que fique configurado o assédio moral, tais atos devem atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos; ou afetar sua higidez física ou mental; ou comprometer a sua carreira profissional. A proposição garante indenização ao empregado assediado, que deve ser paga pelo empregador, ficando-lhe assegurado o direito de regresso contra o assediador. O valor mínimo da indenização é de dez vezes o valor da remuneração do empregado, incluindo, portanto, não apenas o salário, mas todas as verbas pagas ao trabalhador com habitualidade. É devida em dobro no caso de reincidência. Além dessa indenização, ainda é devido o ressarcimento de todas as despesas médicas, caso tenha ocorrido dano à saúde do empregado. É responsabilidade do empregador a adoção de todas as medidas necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho, incluídas as medidas educativas e disciplinadoras.

Caso medidas preventivas não sejam adotadas e seja verificado o assédio, o empregador está sujeito a multa no valor de mil reais por empregado, elevada em dobro no caso de reincidência. O empregado que vier assediar outro, mesmo após ter sido orientado em sentido contrário, está sujeito a sanção disciplinadora por parte do empregador. O empregado-assediador está sujeito a suspensão e, não havendo alteração no seu comportamento, pode ser demitido em virtude da falta grave cometida. Foram apresentadas duas emendas ao PL nº 2.369/2003, ambas de autoria do ilustre Deputado Paes Landim. A **Emenda modificativa nº 1, de 2007**, altera a redação do § 2º do art. 4º do projeto referido, a fim de sujeitar o empregador que não adote medidas de prevenção ao assédio a pagamento de multa a ser arbitrada pelo juiz.

A **Emenda modificativa nº 2, de 2007**, altera a redação do § 1º do art. 3º do projeto citado, a fim de determinar que o juiz fixe o valor da indenização de acordo com a gravidade do fato e nível socioeconômico do autor.

2. **PL nº 2.593, de 2003**, de autoria da nobre Deputada Maria do Rosário, “*altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho*”.

Essa proposição caracteriza o assédio moral como falta grave do empregador, justificando, portanto, a rescisão do contrato pelo empregado.

O assédio moral é definido na alínea *h* do art. 483 da CLT como prática do empregador ou de seus prepostos que, mediante gesto ou palavra, venha a atingir a auto estima e a segurança do trabalhador, que passa a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando a sua saúde. Há dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

Verificado o assédio moral, o empregado está autorizado a rescindir o seu contrato por justa causa e, portanto, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, como já ocorre nas outras hipóteses do art. 483 da CLT. Poderá ser pleiteado o pagamento em dobro das verbas rescisórias devidas, caso o assédio moral tenha sido baseado em gênero, raça ou etnia, ou, ainda, idade.

3. **PL nº 4.593 de 2009**, de autoria do nobre Deputado Nelson Goetten, “*dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho*”.

Define o assédio como prática reiterada e abusiva de “*sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes e degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.*”

Exclui da definição de assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, observados os limites da legalidade e do contrato de trabalho.

O art. 2º da proposição exemplifica as situações de assédio moral que, verificadas, autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo devidas as verbas rescisórias em dobro.

Além dessa indenização, o empregador é responsável pelo pagamento de todas as despesas médicas decorrentes de lesões físicas ou mentais causadas pelo assédio. Estabelece, ainda, que, para efeito de cálculo da indenização por dano moral, deve ser considerada a posição social da vítima, a situação econômica do ofensor e a sua culpa, as medidas de prevenção adotadas pelo empregador, bem como o nexo causal verificado entre o dano sofrido e o ambiente de trabalho.

É estabelecida a responsabilidade objetiva e solidária do empregador quando o assédio for praticado por superior hierárquico da vítima ou grupo de empregados. O empregado que pratica o assédio moral está sujeito a advertência, suspensão, dispensa por justa causa e multa.

6

4. **PL nº 6.625, de 2009**, de autoria do nobre Deputado Aldo Rebelo, *“dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho”*.

O projeto veda a prática do assédio moral e define as figuras do assediador e do assediado.

Define o assédio como *“toda conduta que cause constrangimento ao trabalhador por parte de seus superiores hierárquicos ou colegas, resultantes de atos omissivos ou comissivos que resultem ao trabalhador: I – atentado contra a dignidade; II – danos à integridade; III – exposição do empregado a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízo à carreira profissional.”*

São enumeradas várias práticas que caracterizam o assédio moral, ainda que ocorram fora da jornada de trabalho, desde que haja o nexo de causalidade. É destacado que o assediador deve ter a conduta consciente, intencional e previsível. Não configura assédio, nos termos do projeto, o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, dentro dos limites da legalidade e do trabalho digno. Caso seja configurado o assédio, é devida indenização no valor mínimo de 10 salários-mínimos, calculada em dobro em caso de reincidência. Os sindicatos são autorizados a ingressar em juízo como substitutos processuais, a fim de postular a indenização referida. É estabelecido o dever do empregador de promover campanhas que visem à melhoria das relações de trabalho, bem como elaborar um código de interação a fim de combater a prática do assédio moral, com a previsão de sanções disciplinares. É garantida a participação do sindicato na elaboração do referido código. O projeto define o dia 2 de maio como o Dia do Combate ao Assédio Moral. É concedido o prazo de 180 dias para as organizações privadas e os órgãos públicos se adaptarem à lei.

**PL nº 7.146, de 2010**, de autoria do nobre Deputado Filipe Pereira, que *“cria o dia nacional de luta contra o assédio moral e dá outras providências”*, fixando a data no dia 02 de maio. Dispõe que a Administração Pública deve promover atividades com a *“finalidade de combater a prática do assédio moral”*. Essas são, portanto, as proposições apensadas, com a descrição sumária de seus objetos. Conforme mencionado, foi apresentado substitutivo em nosso primeiro parecer, que recebeu três emendas de autoria do nobre Deputado Vinícius Carvalho.

A **Emenda nº 01/2009** visa suprimir o art. 8º do substitutivo, que autoriza o sindicato a postular a indenização por assédio moral, bem como postular que a empresa adote as medidas preventivas.

A **Emenda nº 02/2009**, por sua vez, altera a redação do *caput* do art. 4º, a fim de dispor que o assédio autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. Retira do texto do substitutivo a determinação de que as verbas rescisórias devem ser pagas em dobro.

A **Emenda nº 03/2009** altera a redação do § 1º do art. 3º do substitutivo para dispor que a indenização por assédio moral compreende a obrigação de indenizar por ato ilícito, devendo

ser observadas a capacidade econômica do agressor, a extensão do dano e a condição do ofendido,

*“atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa”.*

Reaberto o prazo, nos termos do art. 166 do Regimento Interno, não foram apresentadas novas emendas às proposições.

É o relatório.

## **II – VOTO DO RELATOR**

O projeto de lei do Senado Federal contribui para o debate iniciado há anos na Câmara dos Deputados, bem como concorre para aprimorar o texto legal a ser produzido com o objetivo de coibir o assédio moral. Nesta nova manifestação, pedimos licença para reproduzir, em parte, o conteúdo de nossos pareceres anteriormente apresentados, bem como o último substitutivo. Já mencionamos em nosso parecer anterior que “o assédio moral degrada as relações de trabalho, usurpando a dignidade do trabalhador, e deve, obviamente, ser proibido. “O combate ao assédio moral é tema atual e tem sido debatido por toda a sociedade brasileira. Várias das idéias aqui mencionadas decorrem desse debate. Em 25 de novembro de 2004, por exemplo, ocorreu um seminário sobre o assédio moral nas relações de trabalho organizado por esta Comissão. Participamos do evento na condição de coordenador de um dos painéis, função também desempenhada pelo nobre Deputado Mauro Passos, autor do PL nº 2.369, de 2003, e pela nobre Deputada Selma Schons. Participaram do evento representantes do Ministério Público do Trabalho, da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas -ANAMATRA, da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, do Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e da Confederação Nacional da Indústria – CNI. Houve, ainda, outra audiência pública realizada em 17 de junho de 2009, também, nessa Comissão, que contou com a participação de representantes do Ministério Público do Trabalho, da ANAMATRA, do Ministério da Defesa e do Ouvidor-Geral do serviço público. Em todas as ocasiões, os especialistas salientaram a importância do tema e a oportunidade de sua regulamentação. Foram abordados vários aspectos com o intuito de aperfeiçoar o texto. Com a análise do projeto oriundo do Senado, julgamos oportuna a apresentação de novo substitutivo para dispor sobre o assédio moral, aproveitando o conteúdo da maioria dos projetos, além dos aspectos levantados durante os debates realizados. Adotamos a definição de assédio contida no PL nº 2.369/2003, pois engloba os seus principais elementos. Nos termos do PL nº 4.593/2009, excluimos da definição de assédio o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, desde que observados os limites da legalidade e do trabalho digno. Mantivemos a indenização devida ao empregado vítima de assédio moral, como prevista no PL nº 2.369/2003, sendo o valor mínimoequivalente a 10 vezes a remuneração do trabalhador. A indenização é devida em dobro em caso de reincidência. Além disso, caso haja dano à saúde do trabalhador, todos os gastos relativos a tratamentos médicos devem ser pagos pelo empregador. Entendemos também que a prática do assédio deve ser proibida, mas, antes de tudo, devem ser adotadas medidas preventivas, educacionais e disciplinadoras, a fim de alterar a cultura verificada nas empresas. O PL nº 2.369/2003, além da previsão de pagamento de indenização ao trabalhador vítima de assédio, sujeita o empregador ao pagamento de multa administrativa caso não adote as medidas preventivas. Nesse sentido, julgamos conveniente modificar o dispositivo relativo à multa administrativa, aproveitando parcialmente a Emenda Modificativa nº 01/2007. Assim, o magistrado, ao verificar a existência de assédio moral e a não adoção de medidas preventivas mediante o devido processo legal, deve notificar o Ministério do Trabalho e Emprego que aplicará a multa administrativa devida. Não apenas o empregador pode ser punido, o empregado que assedia moralmente outro trabalhador está sujeito a medida disciplinar, podendo, nos termos

da legislação vigente, incorrer na hipótese de justa causa prevista na alínea *b* do art. 482 da CLT, isto é, incontinência de conduta ou mau procedimento ou, ainda, na alínea *h* como ato de indisciplina ou de insubordinação. Não é necessário, portanto, estabelecer procedimento específico para justa causa do empregado-assediador, conforme dispõe o art.4º do PL nº 4.593, de 2009. A demissão por justa causa do empregado, caso assedie moralmente outro, já está prevista. No entanto, o PL nº 2.369/2003 impõe a adoção de medidas educativas e disciplinares antes de o empregador demitir justificadamente. É a cultura da empresa, na qual o assédio é tolerado, que deve ser mudada. A falta grave do empregado somente é cometida na hipótese de ele não se adequar e não corrigir a sua conduta, tratando com dignidade os demais trabalhadores. Incluímos, no substitutivo, fórmula de reajuste da multa, que pode vir a perder o seu valor com o decorrer dos anos. Outra alteração importante que introduzimos inclui aspectos processuais, visando inverter o ônus da prova e permitir a substituição processual. Tais aspectos foram ressaltados nas audiências públicas e debates realizados sobre o tema. Julgamos oportuno acatar a sugestão. A inversão do ônus da prova, a critério do juiz, deve ser determinada sempre que a alegação de assédio moral for verossímil. É óbvio que a prova dificilmente será produzida por um empregado que trabalhe em um ambiente onde a prática de assédio moral seja constante. A prova deve, sim, ser ônus do empregador, em virtude de sua maior facilidade em produzi-la. A substituição processual pelo sindicato representativo da categoria profissional é fundamental para a defesa dos direitos coletivos e difusos. Muitas vezes é penoso demais para um trabalhador enfrentar a situação sozinho, denunciando o assédio moral. Deve, portanto, ser autorizado o sindicato a fazê-lo. Pode, inclusive, ser postulada a obrigação de fazer da empresa, no sentido de adotar medidas preventivas. Assim, o nosso substitutivo está fundamentado, principalmente, no PL nº 2.369/2003, mas tenta aprimorar o texto, incluindo dispositivos que constam das demais proposições, bem como outros que foram sugeridos ao longo das discussões ocorridas sobre o combate ao assédio moral. Temos convicção que ao coibir a prática do assédio moral, estimulando a sua prevenção e a adoção de medidas educativas, bem como medidas reparadoras, estamos contribuindo para a dignidade do trabalho. O Senado Federal aprovou PL nº 6.757, de 2010, ora submetido à revisão da Câmara, que configura a coação moral como uma das hipóteses em que o empregado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho. Entendemos ser oportuna a inclusão dessa nova hipótese de justa causa e de rescisão indireta na CLT. Saliente-se que o PL nº 2.593, de 2003, dispõe de forma semelhante sobre o tema. O assédio moral justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho. Julgamos, no entanto, que essa prática não deve ser tratada como uma modalidade de rescisão privilegiada, com pagamento em dobro de verbas rescisórias, conforme previsto no projeto do Senado. Afinal, já é estabelecida a indenização devida em caso de assédio. O art. 484-A da CLT, acrescentado pelo projeto do Senado Federal, é, portanto, suprimido em nosso substitutivo. As emendas apresentadas ao PL 6.757, de 2010, restringem a justa causa ao abuso de poder pelo empregador ou seus prepostos. A nosso ver deve prevalecer a justa causa por coação moral, tipificada no projeto do Senado. O PL nº 6.625, de 2009, apensado está contido em nosso substitutivo, no qual, no entanto, optamos por não enumerar as ações que caracterizam o assédio moral, uma vez que sempre há o risco de serem interpretadas de forma restritiva. Caso uma ação não conste da enumeração legal não será configurada como assédio moral. As Emendas nº 01 e 03, de 2009, apresentadas ao substitutivo anterior, devem ser rejeitadas. A Emenda nº 02/2009 é aprovada nos termos do substitutivo, que dispõe sobre a rescisão indireta do contrato, nos termos da proposição do Senado Federal. O PL nº 7.146, de 2010, não foi aproveitado em nosso substitutivo. Há vício de iniciativa ao se determinar que a Administração Pública seja obrigada a desempenhar uma determinada atribuição. Tal matéria será devidamente analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Quanto ao mérito, entendemos que a prevenção contra o assédio moral deve ser feita todos os dias,

não havendo necessidade de se escolher uma data específica. Diante do exposto, somos pela aprovação, nos termos do substitutivo ora apresentado, do PL nº 6.757, de 2010; do PL nº 2.369, de 2003; do PL nº 2.593, de 2003; do PL nº 4.593, de 2009; do PL nº 6.625, de 2010; e das Emendas nº 01, de 2007 e nº 02, de 2009; e pela rejeição do PL nº 7.146, de 2010, e das Emendas nº 02, de 2007, nº 01 e 03, de 2009; e nº 01, 02 e 03, de 2010.

Sala da Comissão, em de 2011.

Deputado VICENTINHO

Relator

2011\_4358

13

## **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.**

### **SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI No 6.757, de 2010; nº 2.369, de 2003; nº 2.593, de 2003; nº 4.593, de 2009, e nº 6.625, de 2009**

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho e altera a redação do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de dispor sobre a justa causa por coação moral.

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, por meio 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.

Parágrafo único. Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do trabalho digno.

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 mínimoequivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, as despesas relativas ao tratamento médico serão pagas pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve providenciar as medidas necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho, inclusive as de natureza educativa e disciplinar, entre outras.

§ 1º Na hipótese de condenação por assédio moral e verificada a não adoção de medidas de prevenção nos termos do caput deste artigo, o juízo notificará órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego para imposição de multa administrativa no valor de R\$ 1.000, 00 (um mil reais) por empregado, sendo elevada ao dobro em caso de reincidência.

§ 2º O valor da multa de que trata o § 2º deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

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 O juiz pode determinar a inversão do ônus da prova, caso seja verossímil a alegação de assédio moral.

Art. 7º Os sindicatos estão autorizados a ingressar em juízo como substitutos processuais, a fim de postularem a indenização pelo assédio moral, bem como a obrigação de a empresa adotar medidas preventivas de que trata o art. 4º desta lei.

Art. 8º O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 483.....

.....  
*h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.”*

.....  
 § 3º Nas hipóteses das alíneas “d”, “g” e “h”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo.” (NR)

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de 2011.

Deputado VICENTINHO

Relator

2011\_4358

## **PROJETO DE LEI N.º DE 2001**

**(Do Sr. Inácio Arruda e outros)**

Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º.** Acrescente-se o art. 203-A ao Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, com a seguinte redação:

### **“COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

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

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

**Art. 2º.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICAÇÃO 2**

A evolução recente das condições de trabalho tem se dado sob o influxo de condições extremamente desfavoráveis ao trabalhador.

O problema do chamado, na França, “assédio moral” e, nos EUA, “tirania no local de trabalho”, e que aqui preferimos denominar pela expressão menos equívoca de coação moral, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se em fenômeno existente em larga escala, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores.

Segundo a União Geral dos Trabalhadores portuguesa, uma pesquisa realizada no âmbito da União Europeia, em 1996, constatou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de trabalhadores) tinham sido submetidos a violência física no ambiente de trabalho no ano precedente, 2% a assédio sexual e 8% a intimidações e a coação moral.

Em parecer dado a Projeto de Lei em tramitação no Congresso de Portugal, essa entidade define a violência moral desencadeada costumeiramente contra trabalhadores no local de trabalho como o comportamento vexatório/persecutório sistemático por parte da empresa ou dos seus representantes,

que implicam na degradação das condições de trabalho, com a finalidade de forçar a cessação da relação de trabalho ou a modificação do *status* do trabalhador, e assim a descreve:

“De facto... o terrorismo psicológico ou assédio moral se corporiza por considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que se traduzem numa degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores nos locais de trabalho que visem a sua desestabilização psíquica com o fim de provocar o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos.”

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

Quem conhece exemplos concretos dessa prática pode confirmar sua perversidade, o crescendo de humilhações que implica, a desestruturação da personalidade do trabalhador apanhado em suas redes. A finalidade é forçar o trabalhador que tem vínculos estáveis com a empresa a pedir a sua demissão, ou impedir a sua ascensão dentro da carreira. É um instrumento de poder de pessoas que, colocadas em um cargo no qual podem exercer seu poder, dão vazão a ímpetos tirânicos que bem revelam um componente sociopata presente em sua personalidade.

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

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

Sala das Sessões, de 2001,

Deputado **INÁCIO ARRUDA**

PCdoB / CE 4 Deputado **AGNELO QUEIROZ** Deputado **ALDO ARANTES**

PCdoB / DF PCdoB / GO

Deputado **ALDO REBELO** Deputado **HAROLDO LIMA**

PCdoB / SP PCdoB / BA

Deputada **JANDIRA FEGHALI** Deputado **SÉRGIO MIRANDA**

PCdoB / RJ PCdoB / MG

Deputada **SOCORRO GOMES** Deputada **TÂNIA SOARES**

PCdoB / PA PCdoB / SE

Deputada **VANESSA GRAZZIOTIN**

PCdoB / AM

## **ANEXO 7 - PROJETO DE LEI 5971/2001 – APENSADO AO 4742/01**

### **Projeto de Lei 5971/2001- apensado ao 4742/01**

#### **Projeto de reforma do Código Penal, sobre assédio moral**

De iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL - PE

Introduz artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - , dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

#### **JUSTIFICATIVA**

##### **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

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

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

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

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

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

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

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

**A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a 13.000,000 (trezentos milhões) de pessoas, convivem com os tratamentos tirânicos de seus patrões.**

**Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.**

**No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista Cláudia/abril/2001/p. 116.**

**Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.**

**Vale a pena transcrever quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada assédio moral.**

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30

Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

**O assunto é relevante e já ensejou em nosso país duas iniciativas, a nível municipal, para coibir o abuso. Tratam-se dos Projetos apresentados em Iracemópolis, interior de São Paulo e na capital deste Estado.**

**Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a nível federal; desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa, conforme nos noticia a mesma revista já citada.**

**A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc.**

**Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.**

**Tivemos, recentemente, a aprovação pelo Congresso da lei do assédio sexual, que busca coibir comportamento que tem estritas relações de semelhança com o crime que pretendemos catalogar (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001).**

**Essa manifestação do Legislativo demonstra sua disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.**

**De todo o exposto, temos certeza de que os nobres colegas, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente PL.**

**Projeto de lei inicial. Veja no fim da página a versão final, que substitui essa, encaminhada para votação em plenário.**

#### **PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 4742/2001**

O Congresso Nacional decreta:

**Artigo 1º** - Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

##### **Assédio Moral no Trabalho**

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

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

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

Sala das sessões, em 23 de maio de 2001.

**Marcos de Jesus**

Deputado federal - PL - PE

Análise da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO

**PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001**

Apensado: PL nº 4.960, de 2001

*Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.*

Autor: **Deputado Marcos de Jesus**

Relator: **Deputado Aldir Cabral**

**I - RELATÓRIO**

O Deputado MARCOS DE JESUS apresentou o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, visando tipificar o crime de assédio moral no trabalho.

Na Justificação aponta pessoas que sofreram agravos em sua saúde física e psíquica, de fundo emocional, causados pelo comportamento de seus chefes que as submetem a atitudes tendenciosas e discriminatórias. O projeto pretende coibir tais fatos, a exemplo das normas sobre assédio sexual.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, do Deputado FEU ROSA, foi apensado a este por despacho de 3 de agosto de 2001. Estabelece também o assedio moral, tipificando como crime diversas condutas.

Justifica a proposição afirmando que a exemplo do assédio sexual, o projeto surtirá efeitos para coibir abusos dos poderosos, com propósitos não libidinosos, mas ilegítimos, que levam à perda da auto-estima, à depressão, a crises e também a suicídios. Pretende coibir ainda comportamentos que acabam com o coleguismo nos ambientes de trabalho.

Compete a esta Comissão o exame da constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e mérito dos projetos.

É o relatório.

**II - VOTO DO RELATOR**

O Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, é constitucional quanto às atribuições do Congresso Nacional para legislar sobre Direito Penal (arts. 48 e 22 da C.F.) e quanto à iniciativa de leis ordinárias (art. 61 da C.F.).

Quanto à juridicidade a proposição estabelece tipo penal demasiadamente aberto e de caráter subjetivo, violando o princípio da legalidade de que faz parte a taxatividade.

A técnica legislativa necessita de aperfeiçoamento, pois a norma penal deve ser precisa, clara, não deixando margem a diversas interpretações. Em sua redação o projeto contém expressões de interpretação duvidosa como "desqualificar a segurança", "auto-estima" que poderiam ser substituídas para melhor compreensão do texto.

O projeto em foco cria o art. 146-A, dentro do Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade Individual. Todavia, ele ficaria melhor situado no Capítulo relativo à Periclitção da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o nº 136-A.

No mérito, a proposição trará benefícios para a sociedade, coibindo condutas de superiores hierárquicos, nocivas aos subordinados, sob o aspecto psicológico e emocional.

O autor do projeto menciona estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT demonstrando que na União Européia, nove por cento dos trabalhadores, aproximadamente treze milhões, convivem com o tratamento tirânico de seus patrões. Acrescenta ainda as pesquisas realizadas pela médica Margarida Barreto da Universidade Católica de São Paulo que constatou nas consultas realizadas em sindicatos onde os paciente sofriam de dores generalizas, aumento de pressão arterial, palpitações e tremores e diminuição da libido em decorrência do comportamento tirânico de seus chefes. Se considerarmos esses fatos, concluiremos pela necessidade da proposição para tipificar como crime essa conduta extremamente danosa dos superiores hierárquicos.

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

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

Para sanar o vício de injuridicidade e aperfeiçoamento da técnica legislativa, apresento o Substitutivo em anexo.

Pelo exposto, VOTO, pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, e de seu apenso, Projeto de Lei nº 4.960 de 2001, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em \_\_\_ de \_\_\_ de 2001.

Deputado **Aldir Cabral** Relator

Versão final

ART. COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO

**SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001**

*Acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.*

O Congresso Nacional decreta:

**Artigo 1º** - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 136-A, com a seguinte redação:

"Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

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

Sala da Comissão, em \_\_\_ de \_\_\_ de 2001.

Deputado **Aldir Cabral** Relator



