XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

FERNANDO GUSTAVO KNOERR

JOSÉ FERNANDO VIDAL DE SOUZA

KARYNA BATISTA SPOSATO

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Gustavo Knoerr; José Fernando Vidal De Souza; Karyna Batista Sposato - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-452-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Contrato. 4. Educação. XXVI EncontroNacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

A presente obra é mais um trabalho realizado pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) que reúne os pesquisadores da área do Direito e organiza os maiores eventos acadêmicos ligados à Ciência Jurídica.

Desta feita a reunião dos artigos é proveniente do XXVI ENCONTRO DO CONPEDI, realizado na cidade de Brasília, nos dias 19 a 21 de julho de 2017, e sediado pelo Centro Internacional de Convenções do Brasil (CICB).

Os professores ora signatários ficaram responsáveis pela Coordenação do Grupo de Trabalho intitulado "EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I" e pela organização desta obra.

Com efeito, no dia 20 de julho de 2017, os quatorze artigos ora selecionados, após avaliação feita por pares, pelo método double blind review, pelo qual cada artigo é avaliado por dois pareceristas especialistas na área com elevada titulação acadêmica, foram apresentados oralmente por seus autores e, como forma de dar publicidade ao conhecimento científico, compõem o presente livro.

Para facilitar a leitura, a obra foi dividida em temáticas distintas, a saber: a) Eficácia horizontal dos direitos humanos e o respeito à dignidade do trabalhador; b) Educação e direitos sociais; c) Saúde e trabalho; d) Contrato, associativismo e empreendedorismo; e) Direito à moradia e solidariedade.

Assim, compõem a primeira temática quatro artigos. No primeiro artigo, intitulado ""A teoria das necessidades e a sua relação com os direitos fundamentais dos trabalhadores", Marcos Leite Garcia e Dirajaia Esse Pruner, fundados nas ideias de Sen, Doyal e Gough, e Nussbaum, demonstram a relação da teoria das necessidades com os direitos fundamentais dos trabalhadores, promovendo a análise dos direitos previstos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

O segundo artigo, apresentado por Silvio Beltramelli Neto, "Apontamentos sobre a imprescritibilidade dos crimes relativos a trabalho escravo segundo a sentença da corte

interamericana de direitos humanos para o caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde", analisa a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos para o Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, que condenou o Estado brasileiro a garantir que a prescrição não seja aplicada aos delitos de escravidão.

Na sequência, o artigo, "A revista no direito do trabalho em contraposição ao seu tratamento no direito processual penal: trabalhadores ou suspeitos de crime, para qual deles são mais efetivas as garantias constitucionais?", apresentado por Ricardo José Leite de Sousa e Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, dedica-se a estudar e comparar os direitos fundamentais dos presos e a revista pessoal dos trabalhadores no regular desempenho de suas atividades laborativas, diante das decisões do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

O quarto artigo de Ângela Diniz Linhares Vieira, "Assédio moral coletivo: dano moral coletivo ao direito fundamental do trabalhador a um meio ambiente do trabalho hígido", se propõe a estudar o assédio moral coletivo, o meio ambiente do trabalho equilibrado e os direitos fundamentais do homem enquanto trabalhador, com vista à punição do autor do referido dano.

O bloco seguinte é aberto com o artigo, "A educação a distancia nas grandes regiões do país: breves considerações", de Marklea da Cunha Ferst e Rubia Silene Alegre Ferreira, que analisam a evolução da educação a distância (EaD) nas grandes regiões do País, os motivos e as peculiaridades de evasão escolar nesta modalidade de ensino.

O sexto artigo, "Educação para o trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência", de Aline Mendes De Godoy, trata da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sustentando a necessidade de mudanças conceituais sobre a pessoa com deficiência, que não devem mais ser consideradas inválidas ou dignas de caridade, pois estão a se tornar ativas e exitosas em alcançar sua inserção na sociedade e no mercado de trabalho.

Abre um novo bloco, o sétimo artigo, intitulado "O direito fundamental a proteção à maternidade no direito do trabalho", apresentado por Juliana Maria da Costa Pinto Dias, que cuida das questões da maternidade, trabalho da mulher gestante e dos adotantes, estabelecendo comparações e defendendo a aplicação das garantias constitucionais entre a maternidade biológica e afetiva.

O oitavo trabalho de Danilo Lucas de Oliveira Santos, "Inconstitucionalidade circular de alcance prospectivo. Restrições insidiosas a direitos fundamentais nas relações de trabalho:

uma abordagem crítica de decisões judiciais desprovidas de ponderação preditiva e seus influxos" se propõe a examinar a declaração judicial de nulidade de contrato de trabalho e os seus reflexos nos direitos fundamentais dos trabalhadores e de toda sociedade.

"Liberdade sindical: direito humano ou garantia fundamental?", de Flávio Augusto Dantas dos Santos, abre um novo bloco de artigos e trata de distinguir direitos humanos e fundamentais, relaciona o associativismo e a liberdade sindical e analisa a liberdade sindical como direito humano e fundamental.

O décimo artigo, "Microempreendedor individual: do incentivo à efetividade do empreendedorismo no Brasil" é apresentado por Veronica Lagassi e Paola Domingues Jacob que se dedicam a estudar aspectos do empreendedorismo no Brasil, a partir da análise da Lei Complementar nº 123/2006 e dificuldades do reconhecimento do microempreendedor individual, nos moldes da Lei Complementar nº 128/2008.

Dando continuidade, o décimo primeiro artigo, "Direitos fundamentais sociais em vista da responsabilidade da administração pública por contratos terceirizados: percepções jurídicas em torno do papel do estado no julgamento do recurso extraordinário - RE 760931", apresentado por Karla Alexsandra Falcão Vieira Celestino e Leonardo Cedaro, se dedica a discutir o Recurso Extraordinário de nº 760931 que decidiu sobre o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados contratados.

O décimo segundo artigo de Jéssica Antunes Figueiredo, "Os donos dos jogos: o domínio das "quatro irmãs" nas contratações das obras para a copa do mundo e as olimpíadas e o desrespeito ao interesse público", se debruça a apreciar as minúcias dos contratos firmados para a realização da Copa do Mundo de 2014 e das Olimpíadas de 2016 no Brasil, apontando a ocorrência de cartel e as diversas irregularidades nas contratações, sugerindo, assim, a necessidade de maior mobilização da sociedade para proteção do interesse público na realização de megaeventos no país.

O décimo terceiro artigo abre o último bloco, "Direito à moradia – uma visão comparada da suprema corte brasileira e sul-africana a partir do Grootboom case", de Jeferson Nelcides de Almeida e Dirceu Pereira Siqueira, que comparam aspectos do Direito à Moradia no Brasil, na perspectiva do Supremo Tribunal Federal e na África do Sul, a partir do caso Grootboom, julgado em 2000 no país Sul-Africano.

O último artigo, "Solidariedade e fraternidade aplicadas ao desenvolvimento sustentável", apresentado por Luiz Felipe Rossini e Alexandre Alcorta Daiuto trata da fraternidade e da

solidariedade como direito fundamental e norteadoras para um modelo de capitalismo humanista, na busca de um desenvolvimento sustentável.

Com a presente apresentação, desejamos a todos uma boa e aprazível leitura.

Prof. Dr. José Fernando Vidal de Souza - UNINOVE

Prof. Dr. Fernando Gustavo Knoerr - UNICURITIBA

Profª Dra. Karyna Batista Sposato - UFS

ASSÉDIO MORAL COLETIVO: DANO MORAL COLETIVO AO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO.

COLETIVE MORAL HASSESSMENT: COLETIVE MORAL DAMAGE TO THE FUNDAMENTAL RIGHT OF THE WORKER TO A ENVIRONMENT OF HEALTHY WORKPLACE.

Ângela Diniz Linhares Vieira [1]

Resumo

O texto propõe a possibilidade de proteção ao trabalhador contra o assédio moral coletivo por ser a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho equilibrado direitos fundamentais do homem enquanto trabalhador. Para demonstrá-la sugere-se, em uma leitura introdutória do conceito de assédio moral do trabalho e dos elementos que o compõem. Em semelhante perspectiva, tem-se a abordagem da importância do meio ambiente do trabalho saudável, psicologicamente. Diante desta perspectiva, aponta-se o dano moral coletivo como um possível forma de punição ao assediador.

Palavras-chave: Assédio moral coletivo, Meio ambiente do trabalho, Direitos fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

The text proposes the possibility of protecting the worker against collective harassment because it is the health of the worker and the environment of the work balanced fundamental rights of the man as a worker. To demonstrate it, it is suggested, in an introductory reading of the concept of harassment of the work and the elements that compose it. In a similar perspective, one hasto approach the importance of environmentally healthy work, psychologically. From this perspective, collective moral damage is pointed out as a possible form of punishment to the harasser

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Coletive moral hassessment, Environment of the workplace, Fundamental rights

[1] Possui mestrado em direito agroambiental UFMT (2013) e graduação em direito pela UFG (2008). Atualmente é professora da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas do Araguaia .

INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa o assédio moral coletivo, quando ele se tornou objeto de proteção, partindo da premissa de que a violação à saúde psíquica cometida por este, significa uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

Trata-se de matéria de relevo jurídico indiscutível e eminente, atentando-se não apenas para seus elementos configuradores, como também para o tratamento que lhe é conferido pela doutrina e jurisprudência brasileira.

O objeto deste trabalho circunscreve-se ao âmbito laboral e o que uma política gerencial de uma empresa assediadora pode causar a saúde do trabalhador, principalmente a sua saúde mental.

O tema em epígrafe tem sido desenvolvido recentemente por juristas brasileiros e estrangeiros, revestindo de inquestionável atualidade, de interesse doutrinário e prático marcantes.

Inicialmente, este estudo abordará o conceito do assédio moral individual e os elementos que o compõem, inclusive, as possíveis atitudes que o sujeito passivo toma que poderia configurar o assédio moral. Na sequência, será abordada a saúde mental do trabalhador que com a criação do campo da saúde do trabalhador passou a ser uma preocupação tanto para a área da saúde quanto para a sociedade.

Posteriormente, será analisado o assédio moral de âmbito coletivo e os principais direitos fundamentais dos trabalhadores que o mesmo poderia degradar, para posteriormente analisar o atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho diante desta problemática.

O método de pesquisa utilizado foi, basicamente, a consulta bibliográfica da doutrina jurídica brasileira e estrangeira, bem como da jurisprudência brasileira.

1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Ressalte-se inicialmente que a expressão " Assédio Moral" é, induvidosamente, a mais conhecida. Entretanto o fenômeno é também denominado como *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra) *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement moral* (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral ou acoso moral* (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa).[1]

[1] LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009., p. 36

Todavia, os primeiros estudos sobre o Assédio Moral partiram de ciências afetas à *psiqué* humana, de modo que essas disciplinas foram as responsáveis pela caracterização e denominação do fenômeno. O primeiro estudioso a problematizar o fenômeno foi o psicólogo do trabalho de origem sueca Heinz Leyman, por consequência foi o primeiro a denominá-lo.

O referido professor, originariamente, utilizou-se da expressão mobbing, palavra advinda da língua inglesa, derivada do verbo *to mob* e do substantivo *mob*. Verbo cuja tradução mais próxima para a língua portuguesa é molestar, cercar[2]. O substantivo *mob* significa multidão ou coletividade em tumulto. Deste modo, Leymann sugere que mobbing diz respeito a uma conduta de molestar diante de multidão, com efeito, o agente agressor utiliza gestos insidiosos, zombarias contra o trabalhador diante dos colegas destes.

Pioneiro nos estudos sobre o fenômeno em tela, Heinz Leymann define Assédio Moral como:

> *Terror psicológico ou molestar (mobbing) na vida do trabalho implica hostilidade e comunicações aéticas que diretamente e sistematicamente sobre um ou mais indivíduos, principalmente sobre um só individualmente que devido a isso é empurrado a uma posição de defesa, fazendo ele mesmo continuar a suportar o sofrimento moral.*[3]

Apesar de Heinz Leymann ser o primeiro nos estudos sobre Assédio Moral, Marie-France Hirigoyen, vitimóloga francesa, é o maior nome do estudo acerca do fenômeno Assédio Moral, pois ela realizou um estudo integralizado entre teoria e casos concretos delineando com perfeição as características do terror psicológico, cuja definição é transcrita a seguir:

> *[...]o Assédio Moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.*[4]

Através destes conceitos percebe-se que o Assédio Moral já faz parte do rol de conflitos do mundo do trabalho, mas o ordenamento jurídico brasileiro não oferece legislação específica, de âmbito federal. Em face da ausência de previsão legal, coube à doutrina e à jurisprudência determinar um conceito capaz e adequado à solução dos conflitos de interesses presentes nas reclamações cujo objeto jurídico seja a reparação por danos sofridos em decorrência do Assédio Moral. Em que pese tal conceituação, vale ratificar que ambas

---

[2] Dicionário Mini Collins. **Dicionário Português-Inglês; Inglês-Português**. São Paulo: Harper Collins Publishres.Siciliano, 1994.

[3]LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopedia**. Disponível em: http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf Acesso em: 17 maio 2017

[4] HIRIGOYEN, Marie-France**. Mal-Estar no trabalho**: redefinindo o Assédio Moral, p. 17.

recorreram aos estudos em psicologia e medicina do trabalho.

Portanto, o Assédio Moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou "psicoterror", é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho. [5]

Para melhor explicar o fenômeno do Assédio Moral, existem claramente, na atualidade, duas concepções diferentes sobre esse assunto.

A primeira concepção – a subjetiva – leva em conta a intencionalidade do agente assediador como elemento constitutivo do Assédio Moral no trabalho, muito valorizada pela jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros, na medida em que leva em conta como elemento identificador da conduta do assediante, "a intenção de afastar o trabalhador do emprego", o que nem sempre ocorre, pois, pode perfeitamente ser reconhecido o Assédio Moral mesmo quando não haja por parte do assediante nenhuma intenção de eliminar ou afastar a vítima do seu posto de trabalho.

A segunda concepção – objetiva - entende que a intencionalidade supõe na verdade um elemento acessório do conceito do Assédio Moral no trabalho, cuja concorrência não é indispensável para que possa se apreciar a sua existência. Quando analisa-se o conceito de Assédio Moral dado pela psiquiatra e psicanalista, Marie-France Hirigoyen, anteriormente descrito neste trabalho, percebemos que o Assédio Moral pode "ameaçar o emprego" como pode também "degradar o clima de trabalho", ou seja, a intenção de afastar o trabalhador do emprego não é o único elemento identificador da conduta do assediante.

Adotando a concepção objetiva e em uma visão mais simplificada pode-se dizer que o Assédio Moral é a sujeição do empregado a situações humilhante e vexatórias, reiteradas e prolongadas no tempo, produzidas por um superior hierárquico, um colega de trabalho ou até mesmo um subordinado, visando a sua humilhação e desestabilização emocional.

1.1 ESPÉCIES DE ELEMENTOS

De acordo com a definição objetiva[6], pode-se distinguir entre elementos ou requisitos

[5] ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**, p. 37.

[6] Ressalte-se que a concepção objetiva foi introduzida por Francisco das Chagas Lima Filho. LIMA

de caráter constitutivo, cuja ocorrência conjunta torna-se indispensável para se apreciar a existência do Assédio Moral, e elementos acessórios, ou seja, aqueles que ordinariamente aparecem nas situações de Assédio Moral, porém não mostram imprescindíveis para a constatação do mesmo, que pode perfeitamente acontecer sem a sua presença.

Tem-se assim, duas espécies de elementos integrantes do conceito de Assédio Moral:

a) os elementos de caráter constitutivo, ou seja, imprescindíveis:

b) os elementos acessórios, que podem ou não se fazerem presentes na conduta do agente assediante, conforme será demonstrado logo mais.

1.1.1 **Elementos constitutivos do Assédio Moral no trabalho.**

Os elementos constitutivos do Assédio Moral, como antes afirmado, constituem aqueles requisitos que necessariamente concorrerão, de forma conjunta, para que possam existir.

São eles: sujeitos condutas lesivas não desejadas suscetíveis de causar um dano (de natureza psíquica, física, patrimonial), afetação à dignidade da pessoa, reiteração de condutas e relação com o trabalho.

Esses elementos podem, na visão da doutrina aqui seguida, ser divididos em:

a) subjetivos, constituídos pelo sujeito ativo e passivo do assédio;

b) elemento objetivo, integrado pela conduta típica;

c) elemento teleológico, representado pela intencionalidade do agente agressor; e,

d) elemento organizacional, que diz respeito ao contexto sócio laboral.[7]

1.1.1.1 Elementos subjetivos

O fenômeno do Assédio Moral no trabalho, em regra, surge das relações laborais altamente legais, bem como em instituições tradicionais, nas quais não hajapouca tolerância à diversidade e identidade compartidas entre seus membros. Por isso, de acordo com Romero Rodenas:

> O assédio psicológico se faz mais presente em organizações relativamente fechadas, cuja cultura interna considera o poder e o controle como valores

FILHO, Francisco das C. **O Assédio Moral nas relações laborais e a tutela da dignidade do trabalhador**. Revista TRT 22ª Região. Teresina: TRT 22ª Região, n.4, p.205-252, 2007.

[7] LIMA FILHO, Francisco das C. **O Assédio Moral nas relações laborais e a tutela da dignidade do trabalhador.** Revista TRT 22ª Região. Teresina: TRT 22ª Região, n.4, p.205-252, 2007.

prioritários sobre a produtividade e eficácia.[8]

Conforme o exposto, de acordo com Lima Filho[9] os sujeitos inseridos nesse tipo de conduta são o assediante (o sujeito ativo) e a vítima (o sujeito passivo) ou assediado, ainda que a relação não tenha, obrigatoriamente, caráter individual ou singular, na medida em que o Assédio Moral pode proceder de um coletivo, como na circunstância em que ele advém de vários colegas de trabalho de um mesmo nível profissional, podendo ainda afetar a mais de um trabalhador, pois embora essa situação seja a mais rara, não é impossível de acontecer.

1.1.1.1.1 Sujeito Ativo

O assediador pode ocupar várias posições dentro da empresa, não precisa ser necessariamente um superior hierárquico, mas, se o for, a sua conduta implica, nesse caso, abuso de poder.

Os sujeitos ativos do Assédio Moral pode ser um subalterno que sonha em ocupar o cargo de chefe ou vários subalternos que tenham preferência pelo antigo superior hierárquico e pretendam desvalorizar o atual, ou, "colegas de trabalho que tenham dificuldade de conviver com a diferença (mulher em grupos de homens, homossexualidade, diferença religiosa ou social)" , e, por último, também se enquadram como sujeito ativo, o colega de trabalho que, com o espírito de competição, inimizade ou inveja, assedia seu companheiro de trabalho.[10]

Há vários perfis traçados para o assediador, segundo Alice de Barros Monteiro[11], sob a ótica – e na linguagem – popular, entre eles: o "mala-balão", bajulador do patrão e controlador dos subalternos; o "pitt-bul," assim considerado o chefe perverso, agressivo que sente prazer em humilhar e não se sensibiliza ao despedir o empregado; o troglodita, que é aquele que se considera o dono da verdade, dita normas e todos devem respeita-las, sem contestar; o tigrão, que se utiliza de indelicadezas como escudo de sua incompetência e precisa de plateia para presenciar seu comportamento e sentir-se temido e respeitado; o garganta, que não domina suas atividades, mas adora contar vantagem e desmerecer o subordinado mais preparado.

Inicialmente, o perfil do sujeito ativo é o de uma pessoa perversa. Isso acontece, explica Alice Monteiro de Barros, porque "a provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites" . A autoestima do assediador advém da humilhação dos outros. Em

[8] LIMA FILHO, Francisco das. Op. cit.,, p. 220.
[9] Ibidem, p. 40.
[10] HIRIGOYEN, Marie France. Op. cit.,, 70.
[11] BARROS. Alice Monteiros de, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, p. 924

síntese, utiliza-se “de um tom doutoral, dá a impressão de saber”, “usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido”, demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes.[12]

A meta do assediador é aborrecer alguém mais fraco, cuja apreensão sujeita não só a vítima, mas também os outros empregados ao seu lado. Ele é assustador e, por isso a probabilidade de a vítima receber auxílio dos que a circunda é difícil. Ao procedermos assim, porém, transformamos-nos “cúmplices do assediador pela indiferença, pelo medo ou pela covardia.” [13]. Para o assediado o fundamental é o poder na organização, obtido por meio do controle e domínio dos outros.

Destaca a doutrina espanhola o perfil de um tipo de assediador, pouco estudado, que é ocupante de alto cargo, inteligente, muito considerado na sociedade, mas com dose excessiva de vaidade e narcisismo que exige a tal ponto a entrega total do subordinado que acaba por suscitar-lhe terror psicológico. Ele adota uma estratégia de utilização e depois de destruição do outro, sem qualquer culpa.

Esse assediador é um perverso narcisista, além de egocêntrico, que precisa ser admirado, não suporta crítica. Gosta de controvérsia; não raro “sustenta “ determinado ponto de vista em um dia e no dia seguinte defende ideias contrárias”, exatamente para chocar ou para levar o outro a se expor. É considerado um psicótico sem sintoma. Ele se sustenta na insensibilidade. Desconhece o afeto, a tristeza e o luto, combate a decepção com a vingança premeditada e sem limites. É também sádico, pois se alegra-se com o sofrimento alheio.

Para findar, Alice Monteiro de Barros, acrescenta que:

> Afirma alguns autores que há diferença entre o assediador e a assediadora. O homem assediador adota comportamentos mais passivos, isolando a vítima. Já a assediadora se utiliza de murmúrios e insinuações, embora esses comportamentos sejam utilizados pelos homens.[14]

Analisando esses perfis dos assediadores, conclui-se que, seja homem ou mulher, o assediador é um “ monstro” gerado pela realidade econômica e social que vivemos que provocam a ruína do ser humano, ou melhor, na vida do assediado ou sujeito passivo.

1.1.1.1.2 Sujeito passivo

Não resta dúvida de que qualquer trabalhador pode sofrer o Assédio Moral, porém não há como excluir a existência de alguns coletivos que apresentam maiores possibilidades de

[12] BARROS. Alice Monteiros de, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, p. 924
[13] IDEM.
[14] IBIDEM, p. 925

virem a sofrer essa espécie de violência, na forma em que se apresentam mais e importantes debilidades perante o mercado de trabalho e na mesma empresa. São grupos ou coletivos com maior grau de vulnerabilidade, cujos empecilhos de acesso ao emprego ou para serem promovidos aos cargos mais elevados costumam ser maiores do que para o resto do grupo.

Esses conjuntos são figurados, por exemplo, pelas mulheres, pelos trabalhadores estrangeiros, por aqueles que são contratados por tempo determinado ou que sofrem qualquer incapacidade. É óbvio que esses grupos não exaurem os que conjuntamente possam também ser vítima do Assédio Moral por causa da sua bastante vulnerabilidade, como os idosos, os negros, os homossexuais e outros segmentos que até mesmo em face do preconceito têm sido as essenciais vítimas da discriminação e de maltrato, inclusive pelos próprios colegas.

A respeito das mulheres, ainda que estejam incluídas no mercado de trabalho, elas sofrem a diferenciação salarial mais do que os homens, e os obstáculos que encaram para promoção aos postos superiores são mais elevados em relação aos trabalhadores masculinos[15], sem mensurar que são elas que mais concorrentemente sofrem o assédio sexual. E muitas vezes quando se opõem a esse tipo de violência passam a ser vítimas de outra espécie de assédio, o Assédio Moral transformando, a sua conservação no posto de trabalho intolerável.

Analisando a situação aqui, no Brasil, percebemos que o assédio no campo da relação de trabalho tem atingido a mulher em sua dignidade de uma forma marcante, principalmente em relação à gravidez.

Com relação aos estrangeiros, existem fatores que são potencialmente favoráveis ao Assédio Moral, entre os quais se destacam, as exigências legais para que estes trabalhadores, possam trabalhar em outro País serem maior do que aquelas existentes em relação aos nacionais, levando-os a submeterem a tarefas menos nobres e tratamentos contra à sua dignidade como a única forma de sobrevivência; e por último, quando se encontram em situação irregular em qualquer País, não tendo nem mesmo a proteção dos órgãos de fiscalização das condições de trabalho, uma vez que, em virtude do medo de perder o próprio emprego e serem mandados de volta à sua Pátria, de onde muitas vezes foram expulsos pela fome, pela miséria, por guerras, perseguições políticas ou religiosas sequer denunciam os atos de violência de que são vítimas.[16]

Outro grupo suscetível são os dos temporáros, que de acordo com Lima Filho:

> *[...] os temporários ou contratados por tempo certo, são particularmente suscetíveis e vulneráveis ao assédio, porquanto, a incerteza do vínculo pode constituir um importante elemento de destruição das relações laborais e, portanto, é mais simples de ser criado o clima de intimidação psicológica,*

---

[15] BARROS. Alice Monteiros de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: Revistas dos Tribunais, p. 36-75.

[16] LIMA FILHO, **Op. Cit.,** p. 48

quase sempre invisível, pois é o fim do contrato e não o abandono do posto de trabalho por parte da vítima do assédio, que finaliza a relação laboral.

Os trabalhadores com algum tipo de incapacidade, aqueles que retornam do seguro previdenciário em razão do acidente de trabalho ou doença ocupacional, "gozam de um período de garantia do emprego e constantemente voltam com sua capacidade laborativa reduzida não tendo condições de manterem a mesma produção que tinham antes do sinistro, mas apesar disso, não podem ser despedidos a não ser por justa causa"[17]. Assim, em certas situações, eles passam a ser maltratados para que se desliguem " voluntariamente" da empresa.

Os idosos também são vítimas potenciais do Assédio Moral, isso se deve a flexibilidade dos trabalhadores a novas situações e funções, o que os idosos costumam resistir com mais veemência do que os jovens, tornando-os mais vulneráveis ao Assédio Moral para que se demitam ou se aposentem, onde a empresa fica livre mais rapidamente e sem maiores custos.

No que tange aos negros e homossexuais, continuamente são vítimas do Assédio Moral com fundamento no preconceito, todavia, a sociedade apesar de propagar a igualdade, o respeito à diversidade e ao pluralismo, o que, além disso, está disposto na própria Constituição Federal , na técnica permanecem excluindo e discriminando aqueles que por vários motivos, até mesmo, em face da cor da pele e da orientação sexual, não se encaixam no padrão atuante e isso acontece também e essencialmente no ambiente de trabalho.

Desse jeito, um dos elementos que melhor representa um processo de Assédio Moral é, sem sombra de dúvida, o preconceito. Ele se inicia com a discriminação em razão de diferenças visíveis como o sexo, a opção sexual, a cor da pele e outras, mas pode ter origem também em diferenças não tangíveis pelos demais.

Marie-France Hirigoyen[18] procurou enumerar as pessoas propensas a sofrer Assédio Moral, acima colocada, em vários grupos, que de um modo geral, são aquelas que revelam certo incômodo para outra pessoa ou para a harmonia do grupo.

Essas pessoas são especialmente:

a) pessoas atípicas, isto é, aquelas que são portadoras de certos caracteres que as diferenciam do padrão dominante, como a cor da pele, o sexo, a orientação sexual, etc;

b) as pessoas demasiadamente competentes ou que apoderam de muito espaço, na medida em que sua personalidade poderá atrapalhar. Portanto, a vontade de afastá-las e livra-las é algo constante.

---

[17] Art. 118 da LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.
[18] HIRIGOYEN, Marie France. **Op. cit**.,. p. 80.

c) aquelas que não se deixam conduzir e resistem a ser formatadas, como os empregados quem têm uma elevada honestidade, caráter e dinâmica, porque incomodam os atípicos que costumam afasta-los por suporem que essas pessoas apresentem defeito de adaptabilidade ao grupo ou à estrutura da organização.

d) os que não conseguem boas alianças ou uma boa rede de relacionamentos, tendo em vista que o assédio por ser um fenômeno patológico da sociedade, ele costuma incidir com mais freqüência sobre os trabalhadores isolados, enquanto aquele que tem aliados o agressor a eles se unem para romper o vínculo de solidariedade mantido com a vítima para que esta ficando isolada possa mais facilmente ser agredida, dominada e sacrificada.

e) os assalariados protegidos, como as mulheres grávidas e aqueles que têm alguma garantia de emprego, como os que são garantidos por algum tipo de estabilidade. Já que não podem ser despedidos se não quando cometerem alguma falta de natureza grave, estão especialmente sujeitos a serem vítimas do Assédio Moral, fundamentalmente do serviço público onde a despedida do trabalhador é mais difícil e por isso, nesse setor o Assédio Moral além de bastante comum, costuma durar mais tempo e consequentemente acarretar maiores sequelas às suas vítimas.

f) as pessoas menos eficazes, visto que quando o trabalhador não é muito competente ou demora demais a se acostumar ao padrão empresarial, torna-se presa fácil de um processo de assédio, especialmente quando tem qualquer proteção, circunstâncias em que os próprios colegas acabam-no isolando e mais tarde rechaçando-o.

g) as pessoas com debilidade temporária, uma vez que são mais simples de serem judiadas por direções negligentes que delas precisam se livrarem e com este objetivo, lançam mão do Assédio Moral porque essas vítimas raramente se defendem por possuírem dificuldades

É irrefutável que os grupos acima enumerados são mais suscetíveis ao Assédio Moral, essencialmente quando concorram na mesma pessoa mais de um dos tipos singulares dispostos, o que, entretanto, não designa assegurar que os restantes dos trabalhadores tenham uma capa protetora contra o Assédio Moral.

Não se pode contestar, todavia, que os grupos anteriormente colocados são mais pendentes a padecer Assédio Moral, o qual autoriza a assegurar que unicamente políticas ativas de prevenção e de erradicação dessa espécie de conduta junto com medidas educativas e de elucidação a respeito dos malefícios que elas provocam a toda à sociedade, especialmente ao próprio empresário, poderão proteger o trabalhador em desfavor desse tipo de violência.

1.1.1.2 Elemento objetivo: conduta típica.

Pela própria explicação adotada para o fenômeno do Assédio Moral, o comportamento do agressor que, além de complexas e variadas formas de expressão que pode adotar, destaca como um dos elementos integrantes da conduta ilícita do agressor.

Esse procedimento é revelado por atos de ofensa e inimizade, ou de comunicação adversa, sem ética e de caráter reprovável por isso mesmo deve ser objeto de condenação em termos morais, da forma em que presume, sob a perspectiva individual, uma falta de respeito à pessoa agredida acarretando, como acima destacado, uma perda de respeito à pessoa que dela é sofredora, e sob a visão coletiva, uma destruição inaceitável da relação social.

Hádassa Dolores enumera os vários comportamentos que o sueco Heinz Leymann concluiu em sua pesquisa. Segundo a autora, inicialmente ele ressaltou em *seu Leymann Inventory of Psychological Terrorization (Lipit)* quarenta e cinco procedimentos distintos do Assédio Moral. Entretanto, no desfecho à sua pesquisa, reduziu-as em cinco: impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; isolar a vítima; atacar a reputação da vítima; degradar as condições de trabalho e atacar a saúde da vítima com efetiva violência. [19]

A recusa na comunicação direta, procura desmantelar a vítima, porque eliminando a conversa ela ficará sem a solução sobre a procedência da conduta que recebe. Como coloca a psicóloga, a comunicação perversa tem como objetivo "impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir" . Leymann relata que com esse procedimento o agressor intenta silenciar a vítima, às vezes agredindo-a verbalmente, exibindo desaprovação e descaso.

Essa "técnica de relacionamento" [20]funda-se no tratamento com desdém, no qual o empregador ou superior hierárquico não se comunica abertamente com a vítima , não a saudando , simulando, inclusive, sua existência. Chegando ao extremo de só se dirigirem por bilhetes ou boatos, acarretando o segundo tratamento que é o isolamento.

O isolamento é a atividade mais habitual no sistema do Assédio Moral. Alice Monteiros de Barros o expressa da seguinte forma:

> *[...]são atribuídas à vítima funções que a isolam ou deixam-na sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com os colegas de trabalho e obtenha deles a solidariedade ou manifestação de apoio.* [21]

A essa altura, os colegas de trabalho estão cercados de tal forma pelo processo que

---

[19] FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russel Editores, 2004. P.35

[20] HIRIGOYEN, Marie France. **Op. Cit**., p. 76.

[21] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, p. 919.

acabam aprovando o tratamento que a vítima recebe, porventura pelo temor ou até mesmo pela cumplicidade, procedendo de forma igual. Para isolá-la, o superior hierárquico, despoja a vítima de informações importantes, não lhe avisando das reuniões que serão efetuadas, ou, acima de tudo, não lhe transmitindo o serviço que deveria realizar, colocando o empregado, na mira do Assédio Moral, inútil no trabalho.

As condutas individualizadas de comunicação direta e do isolamento, são desempenhadas suplementarmente, podendo relevar as seguintes, conforme Hirigoyen:

> *A vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é unicamente por escrito. Recusam todo contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Proíbem os colegas de lhe falar. Já não o deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer tipo de entrevista*[22].

Existem também as chamadas "técnicas de ataque" que consiste em colocar em dúvida a competência da vítima, inclusive sua sanidade, para que seja suprida sua autoconfiança. O assediador desqualifica e desacredita a vítima. A forma de desqualificar a vítima, é indireta, ao passo que, para desacreditar, o agente assediador humilha e ridiculariza a vítima, efetuando instigações com relação à etnia, gênero sexual, religião ou traços físicos da vítima, configurando esse tipo de tratamento uma violação à dignidade do trabalhador.

Pode acontecer também a deterioração das condições do trabalho, isto é, para atribuir a vítima a incompetência da tarefa o agressor recusa as informações, o material de trabalho e ainda as condições físicas para a execução do trabalho, podendo persistir até que a vítima se demita ou, caso isso não ocorra, até que ele encontre subterfúgio para isso.

A doutrina de Alice de Barros, cita algumas atitudes padrões tomadas pelos superiores hierárquicos, que acabam com as condições de trabalho:

> [...] conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhes tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo. [23]

Enfim, como uma conduta descomedida, o Assédio Moral pode atingir à violência física, verbal ou sexual. A violência, geralmente, compõe-se no derradeiro comportamento praticado pelo agente agressor, já que o Assédio Moral é perceptível por todos. A pesquisadora francesa ressalta como violência imediata os subsequentes atos:

> *Ameaça de violência física. Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara. Falam com ela aos gritos. Invadem*

---

[22] HIRIGOYEN, Marie France. **Op. Cit,** p. 113.
[23] BARROS, A. M **Curso de direito do trabalho**, p. 919.

> *sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio. Fazem estragos em seu automóvel. É assediada ou agredida sexualmente(gestos ou propostas). Não levam em conta seus problemas de saúde.* [24]

Há, no entanto, outras maneiras de assediar moralmente uma pessoa, de forma disfarçada impossibilitando a contestação da vítima. São exprimidas por suspiros e posterior levantar dos ombros, por olhares de indiferenças, apreciações sinuosas, implícitos malignos, escárnio, sussurros, burburinho sobre a vítima, deboche, gozação e diversos golpes desestruturantes, habitualmente com plateia. Sem esquecer da discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, rumores sobre preferências, favores sexuais que são, da mesma forma, técnicas usadas para caracterizar a conduta típica do agente assediador.

2.1.1.3 Elemento teleológico: intenção lesiva do agressor.

Todos os atos levados a um resultado pelo agressor, desligado de seu objetivo real e de sua maior ou menor capacidade ofensiva acham-se preestabelecidos a alcançar um objetivo: de danos á vítima e consequentemente esses danos atingem diretamente a um setor de sua personalidade.

Conforme a concepção objetiva, a intencionalidade do agressor não presume um elemento constitutivo do Assédio Moral, visto que apesar de ser óbvio que sua operação visa uma finalidade, a mesma pode abranger, além da destruição da vítima e sua exclusão, à destruição da organização ou da empresa.

Assim, qualquer que seja o propósito do agressor, há de se aceitar a existência do Assédio Moral no ambiente laboral no instante em que se produzam condutas contra a dignidade da pessoa, capazes de levar a um dano e sejam feitas de forma reiterada, independente de qual tenha sido a intenção que mantenha o agressor. Por conseguinte, o conceito do Assédio Moral é ampliado a outros elementos de violência física que tenha a meta diferente de deterioração da vítima, tratando de atitudes atentatórias à dignidade do trabalhador e que, segundo Romero Randenas, concorra, com o resto dos elementos do Assédio Moral.[25]

Desta forma, encontramos o Assédio Moral mesmo que o agressor não queira destruir ou expulsar a vítima da organização ou da empresa, tendo em vista que a conduta agressiva deve ser levada a efeito no ambiente de trabalho ou em decorrência deste de forma continuada

---

[24] HIRIGOYEN, Marie France. **Op. Cit.**., p.108.

[25] LIMA FILHO, Francisco das C.O Assédio Moral nas relações laborais e a tutela da dignidade do trabalhador. Revista TRT 22ª Região. Teresina: TRT 22ª Região, p.205-252, 2007.

e por um determinado lapso temporal com ofensa à dignidade do trabalhador, já que, na maioria dos casos esse tipo de agressão sempre provoca danos de ordem moral ou psíquica e até mesmo física que são bens integrantes da dignidade humana.

Para finalizar, Francisco Gonzáles Navarro, coloca que entre o assediante e o assediado se produz um vínculo virtual derivado do aparecimento naquele de uma vontade de possuir a alma deste, submetendo ao seu domínio, e simultânea ou subsidiariamente, o desejo de destruir a alma da vítima e não exatamente o da expulsão do trabalhador de seu ambiente laboral.

2.1.1.4 Elemento organizacional: contexto sóciolaboral.

O contexto laboral tem grande significado para o discernimento do assédio, na medida em que é preciso que, quem cometa as condutas de agressão tenha a condição de trabalhador da empresa, porque em grande parte dos casos o assediante e a vítima estão na mesma esfera, seção ou departamento empresarial, se bem que, não seja impraticável o assédio por terceiros os quais podem, mesmo, não pertencendo formalmente à empresa integrar o mesmo ambiente laboral, como ocorre, por exemplo, com o pessoal das prestadoras de serviços.

O comum é que tanto o agressor como a vítima pertençam ao quadro de pessoal da empresa, o que prova a importância do elemento organizacional para o reconhecimento do assédio, possibilitando até, a distinção com outras atitudes que, embora constituam uma violência contra o empregado, não caracterizam a figura ora analisada.

O progresso do Assédio Moral dentro da empresa, muitas vezes, adota certas características que sempre se ligam com a sua política de gestão, além do mais, a empresa carrega a responsabilidade de eleger seus superiores - quase sempre compostos por cargos de confiança -, o que leva a entender como uma assunção do perigo de aquele superior hierárquico vir a ser ou não um agente assediador.

Hádassa Dolores descreve duas características da empresa: primeira característica destacada pela psicóloga é o incentivo a rivalidade entre os empregados, desempenhado pela própria empresa mediante seus prepostos. A própria empresa incita o certame entre os jovens e os mais velhos, inexperientes e experientes, estudados e autodidatas. Sobre tal ela comenta:

> A rivalidade é uma alavanca de que as empresas se servem, bastante cinicamente para se livrar de alguém incômodo: joga-se uma pessoa contra a outra, a fim de que uma delas decida pedir as contas. [26]

[26] HIRIGOYEN, Marie France. Op. cit., p. 41

A utilização do medo dos trabalhadores diante do desemprego por intermédio de ameaças de demissões fundamenta outra característica do Assédio Moral, também registrada por Hirigoyen.[27] A atual organização do trabalho, encoraja diversas empresas a instituir um método medonho sobre seus empregados, método esse que termina por produzir uma completa suspeita, uma autêntica disputa de todos contra todos, na qual é necessário agredir para não ser agredido.

Nesse feitio, não se pode de forma alguma abandonar a monta do contexto laboral na distinção de uma conduta específica de Assédio Moral, até mesmo para diferenciá-la de outras que, apesar de atípicas, não se misturam com aquelas que integram os elementos identificadores do Assédio Moral.

2 O ASSÉDIO MORAL COLETIVO E A POSSIBILIDADE DE DANO MORAL COLETIVO NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS.

Adotando-se a concepção objetiva, que tem como elemento teleológico, a intenção do agente, que poderá se configurar numa degradação do meio ambiente do trabalho, duas modalidades do assédio moral merecem ser mencionadas: o assédio moral organizacional e o assédio moral coletivo.

O assédio moral coletivo é aquele que ocorre quando utiliza-se a humilhação ou o constrangimento de um ou vários assediados para ameaçar o restante dos empregados, visando maior empenho no desempenho das metas estabelecidas pela administração.

Segundo Francisco das Chagas Lima Filho, o assédio moral coletivo, também conhecido como assédio organizacional se configura:

> *[...] por um conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulta no vexame humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.*[28]

Ressalte-se que o assédio moral pode ser uma política gerencial adotada pela a empresa para livrar-se de algum trabalhador, seja por meio do medo dos trabalhadores, ameaçados de demissões, ou, mesmo, por incentivo a rivalidade entre os colegas.

---

[27] I HIRIGOYEN, Marie France. **Op. cit**., p. 41

[28] LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhodor.** São Paulo: LTr, 2009.p. 66

Quando o empregador adota tal política perversa tem-se o assédio moral coletivo que segundo Renato de Almeida Oliveira Muçouçah, seria:

> *[...] como aquele em que o empregador, utilizando-se abusivamente do seu direito subjetivo de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção e punir os empregados, utiliza-se desses direitos de forma reiterada e sistemática, como política gerencial, atentando contra direitos humanos fundamentais dos empregados em todas as suas dimensões, geralmente para o incremento de sua produção. O poder diretivo do empregador é, se assim utilizado, a mola-mestra que impulsiona a produção, com base no sacrifício e no desrespeito aos direitos dos seus empregados. Por ser prática reiterada, dirigida ao ambiente do trabalho e atentar contra direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, constitui assédio moral coletivo.*[29]

O assédio moral coletivo torna-se uma violência instrumental considerada normal pelos empregados, e, até mesmo pela sociedade para que a empresa logre os lucros tão almejados.

Nessa esteira, pergunta-se: o empregador, ao firmar o contrato com o empregado poderia violar os direitos humanos fundamentais do empregado, em busca do seu lucro, o que seria mais importante?

Observa-se que segundo autorizada doutrina, alguns direitos de personalidade que não afrontem a dignidade da pessoa humana ou a ordem pública poderão ser negociados. *Estes seriam direitos como aqueles pertinentes a imagem, à privacidade, enfim, que poderiam sofrer limitações pela própria parte.*[30]

Todavia, o direito geral de personalidade e alguns especiais (direito à vida, à liberdade, à saúde) não podem ser negociados. Dentro desse direito à saúde tem-se a saúde física e psíquica do empregado. O empregador tem como obrigação garantir um meio ambiente de trabalho hígido de forma que seus empregados mantenham a saúde psíquica igual à que eles tinham quando assinaram o contrato de trabalho.

Muçouçah, também defende que:

> *Direitos humanos fundamentais, portanto, não fazem parte do negócio jurídico trabalhista. Assim, não há que se falar que o empregador terá o poder, contratualmente firmado, de ferir os direitos humanos do empregado, em qualquer de suas gerações, com a finalidade de atingir a produção por ele almejada. Na verdade, vemos aí a figura contrária: o abuso do direito.*[31]

Quando o empregador abusa do direito e viola os direitos da personalidade do empregado tem-se a caracterização do dano moral, no entanto, questiona-se há a possibilidade de um dano moral de caráter coletivo.

---

[29] MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2011

[30] BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Disponibilidade dos direitos de personalidade e autonomia privada.** São Paulo: Saraiva, 2005.p. 111-154

[31] MUÇOUÇAH, **Op. Cit**., p. 186

Ao mencionar o assédio moral coletivo, os conceitos de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo vem à tona.

De acordo com o ar. 81, parágrafo único, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor são difusos "os interesses e direitos transindividuais de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato".

O regramento em defesa do consumidor, também prevê os interesses coletivos e os conceitua como interesses transindividuais de natureza indivisível cujo titular constitui um grupo, ou uma categoria ou uma classe de pessoas ligadas entre si (art. 81, parágrafo único, II da Lei nº. 8.078/90).

Por último, tem-se os interesses individuais homogêneos que são definidos pela lei como aqueles decorrentes de uma origem comum (art. 81, parágrafo único, III da Lei nº. 8.078/90).

Surgindo tais interesses, surge, também, o dano moral coletivo, que segundo Sônia Mascaro Nascimento *configura-se como aquela que pela sua dimensão e gravidade exige a intervenção do Estado para impedir uma lesão capaz de comprometer todo o tecido da sociedade.*[32]

O que não atingiria mais uma sociedade do que um meio ambiente do trabalho, previsto nos artigos 200, VIII e 225, §1º, inciso V, doente? Por isso Sônia Mascaro afirma que o *assédio moral coletivo constitui uma das principais causas de prejuízo ao meio ambiente do trabalho.*[33]

Nada mais plausível que um dano moral coletivo para punir esse abuso do direito do empregador, dano, este, que possui como elementos:

> *[...] a) conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, seja pessoa física ou pessoa jurídica; b) ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade (comunidade, ou grupo, ou categoria ou classe de pessoas); c) intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; d) nexo causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo (lato sensu).*[34]

O Agravo de Instrumento do Recurso de Revista (AIRR) 50040-83.2008.5.10.00077[35] é um exemplo recente de condenação por assédio moral coletivo, do empregador, no caso banco

---

[32] NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral coletivo no direito do trabalho.** Disponível em: http://www.justributario.com.br/artigos/ASSEDIO%20MORAL%20COLETIVO%20NO%20DIREITO.pdf Acesso em: 20 maio 2017.

[33] NASCIMENTO, **Op. Cit.,** p. 8.

[34] MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **Dano Moral Coletivo**, São Paulo: LTr, 2007, p. 136

[35] BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento do Recurso de Revista (AIRR) 50040-83.2008.5.10.00077.** Autor: Ministério Público, Ré: Banco do Brasil. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais Acesso em: 20 maio 2017

do Brasil.

Houve a condenação por danos morais coletivos imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10 ª Região (DF/TO) por vários casos de assédio observados dentro da instituição.

O Ministério Público do Trabalho relatou diversos procedimentos investigatórios de assédio moral e reclamações trabalhistas contra o banco que confirmavam condutas como retaliação a grevistas, descomissionamento como forma de punição pelo ajuizamento de ação judicial, isolamento de empregado portador de HIV e interferência na licença-maternidade da empregada dias após o parto, entre outras.

Referida jurisprudência corresponde a um primeiro grande passo para o combate ao assédio moral coletivo através do dano moral coletivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Embora o assédio moral, individualmente, dizendo, tenha se tornado tema constantemente presente nos Tribunais Trabalhistas brasileiros, no âmbito coletivo, quando utilizado pelo empregador, abusando do seu Poder Diretivo, como uma política gerencial, visando obter maiores lucros, poucas decisões serão encontradas.

Percebeu-se que a organização do trabalho é a maior vilã da saúde mental do trabalhador podendo ocasionar inúmeras doenças mentais como, por exemplo, o assédio moral coletivo.

No atual Estado Democrático de Direito que assiste-se, no qual os princípios da ordem econômica devem ser interpretados em consonância com os direitos fundamentais diretamente decorrentes do princípio da dignidade da pessoa humana, seu eixo axiológico, a saúde do trabalhador ou, especificamente, saúde mental do trabalhador encontra respaldo.

Fica evidente que a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental que encontra força e prevalência por ser expressão do princípio vetor do ordenamento jurídico, o princípio da dignidade humana, e do próprio direito à vida.

O empregador, portanto, fundamentado na autonomia privada não pode mais abusar destes direitos, já que a ordem econômica atual possui alguns objetivos que devem ser cumpridos dentre eles, destaca-se o próprio valor social do trabalho, fundamento da República Federativa do Brasil.

Por isso o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro vem decidindo oportunamente, condenando grandes empresas, como o caso do Banco do Brasil, referido nesta pesquisa, para que outras empresas do mesmo porte, amedrontadas, evitem a o assédio moral coletivo como

política gerencial da empresa.

BIBLIOGRAFIA

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 1. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1997.

BRASIL, LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em: 21 maio 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento do Recurso de Revista (AIRR) 50040-83.2008.5.10.00077.** Autor: Ministério Público, Ré: Banco do Brasil. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais Acesso em: 20 maio 2017.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Disponibilidade dos direitos de personalidade e autonomia privada**. São Paulo: Saraiva, 2005.

DICIONÁRIO, Mini Collins. **Dicionário Português-Inglês; Inglês-Português.** São Paulo: Harper Collins Publishres.Siciliano, 1994.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho.** 1. ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal-estar no trabalho- Redefinindo o Assédio Moral.** 1. ed. São Paulo:Bertrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2009.

_____, Francisco das C. **O Assédio Moral nas relações laborais e a tutela da dignidade do trabalhador**. Revista TRT 22ª Região. Teresina: TRT 22ª Região, n.4, p.205-252, 2007.

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopedia**. Disponível em: http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf Acesso em: 17 maio 2017

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **Dano Moral Coletivo.** São Paulo: LTr, 2007, p. 136.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral coletivo no direito do trabalho**. Disponível em: http://www.justributario.com.br/artigos/ASSEDIO%20MORAL%20COLETIVO%20NO%20DIREITO.pdf Acesso em: 20 maio 2017.