

DOCTRINA

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Carlos Francisco Berardo⁸

Resumo: 1) Introdução; 2) Considerações gerais de natureza legal, médica, doutrinária e jurisprudencial; 3) Possibilidade de conceituação e sistematização; 4) Conclusões.

1 – O tema de proteção jurídica à dignidade da pessoa humana e da inviolabilidade da intimidade; da vida privada, da honra e da imagem das pessoas – direitos que, na atualidade, são assegurados, de modo expresso, na Constituição Federal – é relativamente recente, embora desde há muito já eram considerados pelo Direito Natural (na concepção escolástica) e, sobretudo, nas Declarações Universais dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Como indica Arion Sayão Romita⁹, o tema dano moral é vasto, inçado de dificuldades, por ser polêmico e carente de legislação que o regule. A questão do dano extrapatrimonial no âmbito das relações de trabalho e as controvérsias por ela suscitadas vêm sendo dirimidas pelos tribunais do trabalho à luz de noções hauridas nos arraiais do Direito Civil, ante a lacuna da legislação específica (trabalhista) e a inexistência de incompatibilidade com os princípios fundamentais do mesmo Direito do Trabalho.

A figura jurídica do assédio moral é recente, afirma a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi¹⁰. Sua origem remonta a estudos realizados pela etiologia, psiquiatria e psicologia, como informam, em exaustiva monografia sobre o tema, os Professores chilenos Sergio Gamonal Contreras e Pamela Prado López, referindo, como marco relevante, estudos realizados pelo psiquiatra alemão, residente na Suécia, Heinz Leymann¹¹, especialmente nos anos oitenta, por meio dos quais “descreveu e analisou os distintos comportamentos hostis que se apresentam nas organizações, particularmente nas relações de trabalho e mais especificamente ainda na empresa em relação a seus empregados”.

A vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen¹² vincula o fenômeno de assédio moral à perversidade humana e, já no começo do seu livro afirma que “mediante um processo de assédio moral ou de maltrato psicológico, um indivíduo pode fazer o outro em pedaços”, acrescentando que “a sanha pode levar mesmo a um verdadeiro assassinio psicológico”.

⁸ Desembargador do Tribunal Regional da 2ª Região e Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

⁹ Romita, Arion Sayon, *in Revista. IOB Trabalhista e Previdenciária*, nº 216-jun/2007 e, em resumo, na *Revista Síntesis* 46/08 pp. 138 e 139.

¹⁰ Peduzzi, Maria Cristina, *in Assédio Moral*, Revista do Tribunal Superior do Trabalho.

¹¹ Leymann, Heinz, *in Mobbing*, Editorial Seuil, Paris, 1996. Considerou que *mobbing* gira sobre diversos dados objetivos: uma atuação sistemática, recorrente e prolongada entre sujeitos com poder assimétrico. A finalidade última é destruir as redes sociais da vítima, acabando com sua reputação e provocando o abandono do local de trabalho.

¹² Hirigoyen, Marie-France, *in O assédio moral (Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien)*, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona, 199, *apud Acidente de Trabalho e Riscos Psicossociais*, Arochena, José Fernando Lousada, Juiz Laboral em La Coruña, Espanha, *in LTr* 72, nº6, junho de 2008, págs. 683 e seguintes.

A referida autora é considerada, por Ana Paula Sefrin Saladini¹³, como a psicanalista que é das maiores autoridades internacionais no assunto, e que define:

por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

No último trabalho indicado, a autora (Ana Paula Sefrin Saladini) traz a identificação feita por Heinz Leymann, de doença profissional ou enfermidades de natureza psicossomática, derivadas do *mobbing* e a definição da figura do assédio moral como

a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não-éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição, por um longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colegas(s), contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Ao concluir a monografia, a autora afirma ainda – entre outras considerações - que

na atual cultura empresarial, o medo e o sofrimento do trabalhador têm sido mera demonstração arbitrária de poder por parte de chefias despreparadas e que utilizam tais práticas como válvula de escape da própria perversidade e agressividade.

O assédio, genericamente considerado, integra e diz respeito, em essência, a essa proteção jurídica e integridade da pessoa humana. E, de modo particular, à pessoa humana no trabalho, este, como extensão da personalidade, e não, como mera mercadoria.

Trata-se de integração ao Direito Social, que Jorge Luiz Souto Maior¹⁴ considera a incorporação às Constituições como valor essencial. Essa noção sociológica faz com que o Direito Social, como os Direitos Humanos em geral, tenha incidência na realidade independente de uma lei que o prescreva expressamente e, se necessário, até contrariando alguma lei existente (segundo o mencionado Professor).

E Norberto Bobbio¹⁵ ensina que nos últimos anos falou-se de direitos do homem, entre eruditos, filósofos, juristas, sociólogos e políticos, muito mais do que se conseguiu fazer até agora para que eles sejam reconhecidos e protegidos efetivamente, ou seja, para transformar aspirações (nobres, mas vagas), exigências (justas, mas débeis), em direitos propriamente ditos (isto é, no sentido em que os juristas falam de “direito”). E afirma que os direitos do homem, como fenômeno social, multiplicaram-se (proliferaram) porque aumentou a quantidade de bens considerados merecedores de tutela; porque foi estendida a titularidade de alguns direitos típicos a sujeitos diversos do homem e porque o próprio homem não é mais considerado como ente genérico, ou homem em abstrato, mas é visto na especificidade ou concreticidade de suas diversas maneiras de ser

¹³ Saladini, Ana Paula Sefrin, in *Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral*, publicado na Revista Jurídica da Unifil, Ano IV, nº 4, págs. 13 e seguintes.

¹⁴ Maior, Jorge Luiz Souto, in *LTr. 71-11/2007*, e, em resumo, na *Revista Synthesis 47/08*, p. 55 a 57.

¹⁵ Bobbio, Norberto, in *A Era dos Direitos*, 11ª edição, tradução de Carlos Nelson Coutinho, Rio de Janeiro, Editora Campus, 1992, págs. 67 e 68.

em sociedade, como criança, velho, doente, etc. Em substância, mais bens, mais sujeitos, mais *status* de indivíduo, em suas diversas individualizações.

2 – Por *assédio* (genericamente considerado), segundo José Affonso Dallegrave Neto¹⁶ temos *qualquer insistência impertinente com perguntas e pretensões; também está presente a idéia de cercar alguém a fim de alcançar objetivos mesquinhos, por meios espúrios*. Na língua inglesa se utiliza *bullying*; na Alemanha e na Itália, *mobbing*. Para o estudo no Direito do Trabalho interessam o assédio sexual e o moral manifestados no ambiente laboral. O assédio sexual está previsto como crime (CP, art. 216-A). O agente é empregador ou colega de trabalho, superior hierárquico da vítima.

A Recomendação da Comunidade Europeia 92/131/CEE, de 27 de novembro de 1991, que diz respeito à dignidade da mulher e do homem no trabalho, propõe a seguinte definição para o assédio sexual:

A conduta de natureza sexual ou outros comportamentos baseados em sexo que afetam a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo a conduta de superiores e companheiros, resulta inaceitável se:

- tal conduta é indesejada, irracional e ofensiva para a pessoa que é objeto da mesma;
- a negativa ou sujeição de uma pessoa a dita conduta por parte de empresários ou trabalhadores (incluindo os superiores ou companheiros) se utilizada de forma explícita ou implícita como base para uma decisão que tenha efeitos sobre o acesso de dita pessoa a formação profissional ou ao emprego, sobre continuação do mesmo, as promoções, o salário ou quaisquer outras decisões relativas ao emprego e/ou
- tal conduta cria um entorno laboral intimidante, hostil e humilhante para a pessoa que é o objeto da mesma; e de que tal conduta pode ser, em determinadas circunstâncias, contrária ao princípio de igualdade de tratamento.

O Parlamento da União Europeia adotou Resolução, em 2001, instando os Estados membros a prestar atenção ao problema do assédio moral no local de trabalho e a considerá-lo nas respectivas legislações nacionais, considerando que, à época, 8% dos empregados da União Europeia afirmavam ter sido vítimas de assédio moral no local de trabalho, nos últimos doze meses. O item 10, da Resolução A5-0283/2001 dispõe:

10. Pede aos Estados membros que, com vistas a lutar contra o assédio moral e assédio sexual no lugar de trabalho, revisem a legislação existente e a complementem, assim como examinem a definição de assédio moral e elaborem uma definição uniforme.¹⁷

A Organização Internacional do Trabalho não traz norma específica sobre o assédio no trabalho. Como viola direitos fundamentais, está regulamentado no preâmbulo da Constituição da OIT. E, em se tratando, também, de discriminação, há a declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (art. 2, *d* que visa a eliminação de discriminação em matéria de emprego, ocupação ou profissão). Consta ainda da Convenção nº 111, ratificada pelo Brasil. Abrange, portanto, também o assédio sexual no trabalho. Há, ainda, o estudo da OIT: “*Condições de trabalho, recompilação nº 7. Luta contra o assédio sexual no trabalho*”.

¹⁶ Dallegrave Neto, José Affonso, in *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, ano XII, nº 12/2004, e, em resumo, na *Revista Synthesis*.

¹⁷ Peduzzi, op. loc. cit.

No Direito Italiano, o professor Alberto Levi, da Faculdade de Direito (*Jurisprudenza*) de Módena¹⁸ examina a situação do *mobbing*, assédio moral, e da dispensa em branco. O *mobbing* aparece como uma violência moral indireta. O comportamento que expõe o trabalhador reiteradamente a situações vexatórias pode inclusive ser fonte de uma incapacidade.

Na Espanha, a jurisprudência cuida do assédio moral mediante prova indiciária¹⁹, que avalia conjuntamente, em cada caso concreto, os dados objetivos e as referências subjetivas de forma complementar, em análise conjunta. E, para o referido autor, os indícios mais significativos, mas não exaustivos, habitualmente utilizados são: a) a existência de atos típicos de hostilidade, tais como são descritos nas construções teóricas dos estudiosos das ciências sociais: o descrédito, o menosprezo, a situação de ambigüidade dos papéis desempenhados pelo trabalhador (sem que este saiba exatamente quais são suas funções), o insulto indireto, a propagação de atos ou o isolamento social, entre outros; b) a reiteração, a persistência, a proximidade temporal e a conexão lógica no tempo dos comportamentos provados, obrigando a determinar se, desde uma valorização conjunta das condutas, estas somente podem ser entendidas dentro de um plano perverso ou podem ter outras justificativas; c) a natureza distinta de comportamentos provados, em que as condutas do assediador, ainda que diversas, incidem sempre sobre a vítima, de modo que se pode deduzir, de forma racional, uma intenção de camuflar a finalidade destrutiva da ação sobre a vítima do assédio; d) a existência de um tratamento distinto para com o trabalhador em relação a outros empregados ou a afetação individualizada de determinadas circunstâncias, ordens ou condições de trabalho ou de suas modificações, ou seja, a potencialidade lesiva do ato em relação à dignidade da vítima; e) a existência de patologias ou outros possíveis efeitos sobre o sujeito passivo como consequência de comportamentos provados. Trata-se de um indício bastante significativo, já que, sendo o efeito buscado por quem assedia, sua aparição é indício de que, efetivamente, existe uma perversão.

O autor adverte, porém, que o juiz do trabalho tem a importante tarefa de deslindar entre o que deve e o que não deve ser considerado assédio moral, mediante a análise conjunta e sistemática de todos os elementos de prova indiciários, de natureza objetiva e subjetiva. Faz referência, ainda, na definição que consta da sentença 18.5.01, do Tribunal Superior de Justiça de Navarra:

o **mobbing** é uma forma de assédio no trabalho pelo qual uma pessoa ou grupo de pessoas se comportam abusivamente com palavras, gestos ou de outro modo com os empregados tendo como consequência a degradação do ambiente laboral.

Sheila Stolz²⁰ esclarece que os Tribunais Espanhóis, em regra – *Juzgados de lo Social* – julgam de forma favorável às vítimas de assédio sexual aplicando o Estatuto dos Trabalhadores em seus arts. 4.2 e) e 96.11 e 14; a Lei de Infrações e Sanções à Ordem Social, artigo 8.13; a Constituição arts. 10.1, 14, 15 e 18.1 e a Lei de Procedimentos Laborais arts. 180 e 181. Como o assédio vulnera direitos fundamentais as possibilidades de condenação não se limitam ao assediador e ao empresário, pois abrangem a quais sujeitos que tem relação com a esfera laboral.

¹⁸ Levi, Alberto, *Demissioni del lavoratore in Digesto delle discipline Privatische*. Editora Utet Giuridica, ano (2007).

¹⁹ Arochena, José Fernando Lousada, Juiz Laboral em La Coruña, Espanha, in *Acidente de Trabalho e Riscos Psicossociais*, LTr 72, nº 6, junho de 2008, págs. 683 e seguintes.

²⁰ Stolz, Sheila, *O assédio sexual laboral entre pessoas do mesmo sexo: análise de uma sentença judicial – enfoque comparado*, in Revista LTr vol. 70, nº 6, junho de 2006, págs. 39 e seguintes.

Menciona ainda a autora a negociação coletiva, como fonte de direito. Tais normas consideram a figura, que foi trazida de forma lenta e progressiva. Afirma que as primeiras convenções coletivas referiam genericamente o assédio, que era contemplado como incidente disciplinar ou como falta grave. A partir de 1998, as convenções passaram a estabelecer: 1) noções mais estendidas da figura em tela; 2) compromissos empresariais que visam fomentar as práticas inibidoras das condutas de assédio e maiores garantias de proteção às vítimas e 3) aplicação de sanções exemplares aos assediadores.

Há exaustivo estudo de Alice Monteiro de Barros em que examina a temática em face do Direito Internacional e Comunitário²¹, cujo resumo não comportaria aqui transcrição, em face das limitações de espaço. Vale portanto como referência, para posterior aprofundamento.

No Direito Positivo do Brasil, há a definição de assédio sexual no Código Penal (art. 216-A, com a redação da Lei 10.224, de 2001), incluída no rol dos crimes contra os costumes:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendente inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Mas, na legislação trabalhista, especificamente, não há tutela senão de modo genérico, pelo que cabe à jurisprudência a invocação dos princípios constitucionais e demais normas aplicáveis. Ainda que mediante o princípio da subsidiariedade.

Depois de analisar diversos conceitos, manifestados em várias obras, Aloysio Santos²² afirma que considera boa síntese dos conceitos de assédio sexual por chantagem, como a prática de ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar a outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superior hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado, que não deseja ou considera uma molestação tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o *status* funcional da vítima, ou, mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual. E indica como traço definitivo a *relação de poder entre assediador e assediado*.

Na jurisprudência, há decisão que considera que *a relação de poder entre os sujeitos não é essencial para a caracterização do ilícito trabalhista*, diferentemente do que ocorre com a figura penal, pois aquele, em tese, poderá ocorrer entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e entre o empregado e o seu empregador, este último figurando como agente passivo, dependendo, logicamente, do poder de persuasão do agente ativo, *e.g.*, coação irresistível. (TRT/15ª Região, Campinas, RO 01041.2005-014-15-00-4, *in* Boletim da AASP nº 2498, Ementário, p. 1280). E o acórdão referido indica ainda, como caracterizadores básicos do assédio sexual: 1) sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); 2) conduta de natureza sexual; 3) rejeição à conduta do agente e 4) reiteração da conduta.

²¹ Barros, Alice Monteiro de, *O Assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado*, *in* Revista LTr 62-11/1464 a 1476. A autora é Doutora em Direito, Desembargadora do TRT de Minas Gerais, 3ª Região; professora da Faculdade de Direito da UFMG e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

²² Santos, Aloysio, *in* *Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias*, Editora Forense, Rio de Janeiro, 2002, pág. 43. O autor é Desembargador Presidente do e. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro.

O assédio sexual é consequência de posição²³ de poder, de que o seu detentor abusa, escreveu Luiz de Pinho Pedreira da Silva.

3 – Tais elementos, – ainda que não exaustivos – permitem o exame mais de perto das características do assédio, bem como de sistematização.

Nas relações de trabalho, o assédio pode ser classificado, fundamentalmente, como assédio moral e assédio sexual. Alguns autores²⁴ consideram ainda o assédio processual e o assédio moral coletivo. O assédio sexual, por sua vez, pode ser caracterizado por intimidação ou por chantagem (*quid pro quo*)²⁵. Como adverte Alice Monteiro de Barros²⁶, o assunto, objeto do estudo, apresenta novos problemas para o Direito do Trabalho, sobretudo em face das várias atitudes culturais. São relativamente poucos os países que possuem um conceito jurídico de assédio sexual, encontrando-se em franco desenvolvimento a legislação a respeito.

Dentre as inúmeras definições doutrinárias para o assédio sexual no trabalho, destaca-se a de Eliane Alfradique e Robson Zanetti :

toda tentativa, por parte do empregador ou de quem detenha poder hierárquico sobre o empregado, de obter dele favores sexuais, através de condutas reprováveis, indesejadas e rejeitadas, com o uso do poder que detém como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego ou quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do quadro funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

O assédio sexual se caracteriza, segundo Sonia A. C. Mascaro Nascimento²⁷, pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima, e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade.

E menciona ainda que o assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral*, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para Afonso Dallegrave Netto²⁸ assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

²³ Pedreira da Silva, Luiz de Pinho, in *O assédio sexual em face do Direito do Trabalho*, Revista Trabalho & Doutrina nº 9, junho de 2006, págs. 67 e seguintes, Saraiva, S. Paulo.

²⁴ Belmonte, Alexandre Agra, in *O assédio moral nas relações de trabalho; uma tentativa de sistematização*, LTr vol. 72, nº 11, novembro de 2009, págs.1329 e seguintes.

²⁵ Pinho Pedreira menciona que a expressão latina resultou de qualificação de Catharine Mac Kinney e que, aqui, não tem o sentido de mal-entendido e, sim, o de compensação ou contrapartida. E conclui: “É literalmente – explica Drapeau – o assédio da contrapartida: a imposição de exigências sexuais em troca da manutenção das vantagens ligadas ao emprego”, o que se qualifica como “chantagem” no trabalho.

²⁶ Barros, Alice Monteiro de, op. loc. cit..

²⁷ Nascimento, Sonia A. C. Mascaro, *O assédio moral no ambiente do trabalho*, no site *Jus Navigandi*, <http://jus2.uol.com.br>

²⁸ Dallegrave Netto, José Afonso, in *Assédio e Contrato de Trabalho*, Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano XII, nº 12/2004.

Mobbing, para Márcia Novaes Guedes²⁹ é “o assédio psicológico e moral contínuo que destrói a auto-estima, a segurança pessoal, o rendimento profissional, as relações interpessoais e familiares, enfim, a vida de quem o sofre”.

Aduz que, a nova racionalidade econômico-social caracteriza-se, essencialmente, pela ausência de viscosidade. Em relações escorregadias, a noção de responsabilidade tende a se dissolver diante do determinismo econômico e técnico-científico. Daí porque, quando levada às últimas consequências, na aplicação dos procedimentos de modernização eleitos, inclusive na desorganização dos serviços sociais anteriormente ao cargo do “estado providência”, essa racionalidade encara o *mobbing* e outras formas perversas de gestão como medidas fisiológicas para selecionar pessoas e excluí-las do mundo do trabalho. Ressalte-se, porém, que o *mobbing* não é uma simples anomalia transitória do novo “realismo econômico”, mas um aspecto do modelo de civilização em andamento, que está empregando, sem culpa, o psicoterror como forma de descartar trabalhadores.

Prossegue afirmando que essa racionalidade não apenas revela a ruptura com a tradição filosófica, assentada na ideia de que o homem é o centro e a medida dos valores que legitimam e dão sentido à ordem jurídica e à ordem econômico-social, como também rompe com os princípios substanciais do Direito do Trabalho. Isso se evidencia nos fenômenos legislativos da diferenciação e desregulamentação, acolhidos e legitimados por amplas fatias da jurisprudência e protagonizados por generosa camada de juristas.

Se por um lado é evidente a insuficiência dos paradigmas metodológicos do positivismo legalista e seus corolários (normativismo, utilitarismo e superioridade do raciocínio lógico-inferencial na atividade interpretativa) para dar conta do ineditismo dessa situação e compreender inúmeros outros fenômenos jurídicos, por outro lado, considerando as fontes do Direito do Trabalho e sua singular capacidade de adesão à flexibilidade, menos evidentes são os riscos e desafios a serem enfrentados por uma jurisprudência que pretenda verdadeiramente tornar-se livre do positivismo legalista e do monismo dogmático, sem contudo, aderir à instrumentalidade flexível criada pela racionalidade da nova ordem econômica em nome de objetivos sócio-políticos sabidamente irrealizáveis, ao menos nos moldes propostos.

Construir uma outra racionalidade, ou, quando menos, acompanhar sua emergência e trazê-la para o “chão do foro”, estão na ordem do dia dos juslaboristas que não se entregaram.

A autora afirma que

antecipar e compartilhar com o leitor observações acerca de fatos novos que ligam o mal-estar social à ‘ideologia flexível’ faz parte do nosso compromisso de acompanhar o debate que hoje se trava à procura de uma nova racionalidade para o Direito do Trabalho.

Rilma Aparecida Hemetério³⁰, define *Mobbing* ou assédio moral como “guerra de nervos” constituindo-se em “*perseguição freqüente, repetida e sistemática*”, muito mais do que apenas provocações no local de trabalho (sarcastismo, crítica, zombarias e trotes), é uma empreitada de terror psicológico, buscando fazer da vítima uma pessoa en-

²⁹ Guedes, Márcia Novaes, in “*Mobbing*” no hospital: quando a vítima é o médico e a condenação judicial da racionalidade perversa, Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV, v. 1, nº 5, set/out/2005, págs. 170/171.

³⁰ Hemetério, Rilma Aparecida, in *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, nº 208, outubro de 2006 e, em resumo, na *Revista Synthesis* nº 45/07, pág. 67.

jeitada. Frequentemente o assédio parte da conspiração de vários colegas de trabalho embora, à vezes, seja praticada por uma só pessoa. Rotineiramente, o assédio moral ocorre com anuência da chefia que tem participação ativa no caso e inúmeras vezes é o próprio superior hierárquico, ou mesmo o empregador, pessoalmente, o único intimidador. A vítima do assédio sente-se agredida na sua dignidade e perde a auto-estima, uma vez que quem a assedia age com frequência, agressivamente, impossibilitando reação suficiente para afastar as circunstâncias, minando a saúde física e mental do empregado.

A terminologia (*mobbing*) traduz-se como assédio ou afetação que se dá no âmbito do trabalho, para descrever aquelas situações em que um suspeito se converte em algoz de um outro em representação ao grupo ao qual pertence e com a permissividade deste, começando com uma perseguição desenfreada que busca de certa forma afetar a saúde de um indivíduo tanto na esfera física como psíquica³¹.

Assédio moral no trabalho – define a jurisprudência³² – é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou.

Relativamente ao dano moral coletivo, o sujeito passivo atingido é, pela obviedade, o grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica de base, cujo interesse ou direito tenha sido violado (art. 81, parágrafo único e incisos da Lei 8078/90). Ou ainda, também em se tratando de interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum. A reparação deve revestir a mesma característica, revertendo a favor da coletividade cujos sentimentos foram afetados.

Uma coletividade pode ser atingida pelos efeitos de um ato ilícito, causador de dano moral³³. Daí a noção de dano moral coletivo. Não só os indivíduos têm direitos: os grupos também os têm. A violação do direito do grupo pode gerar dano moral coletivo.

Como recorda Sonia Mascaro Nascimento, foi com fundamento nas noções de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos que se começou a discutir tanto na doutrina como na jurisprudência a possibilidade de existência do dano moral coletivo, embora – segundo a referida autora – a figura não tenha previsão específica no ordenamento jurídico brasileiro. Nada obstante, a jurisprudência adota o referido Diploma Legal (CDC).

³¹ Silney Alves Tadeu, *Revista Synthesis* 45/07, pág. 79.

³² TRT 17ª Região RO 1142.2001.006.17.00.9 — Ac. 19.9.2002 Relator Desembargador José Carlos Rizk - *Revista LTr*. 67-07/861.

³³ Romita, Arion Sayon, in *Revista. IOB Trabalhista. e Previdenciária*, nº 216-jun/2007 e, em resumo, na *Revista Synthesis* 46/08 pp. 138 e 139.

Outro exemplo de assédio moral coletivo, na jurisprudência, diz respeito ao procedimento de certo empregador que vinha praticando o ilícito há muitos anos, resultando em pressão da chefia para que o trabalhador assediado vítima de doença ocupacional – e “readaptado” na empresa – abrisse mão de sua estabilidade provisória e pedisse demissão do emprego.³⁴

Recente decisão reconheceu, com fundamento no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, a legitimidade dos Sindicatos dos Trabalhadores na defesa dos direitos individuais homogêneos da categoria³⁵. Poder-se-ia interpretar, pois, por extensão, a referida legitimidade, com relação ao dano moral coletivo.

4 – Conclusões

Esse percurso rápido pela doutrina, jurisprudência e direito comparado, permite considerar que a questão do assédio passou a ser, mercê de formulação e atuação dos Direitos Humanos – sobretudo nas disposições constitucionais, que firma princípios e de influxos normativos, de inegável atualidade. Suscita ainda nos estudiosos (professores, advogados, procuradores, integrantes do Ministério Público, julgadores, etc.) numerosos problemas e questões.

Caberia relacionar, também, outros (e essenciais, nesse tema) elementos a propósito da responsabilidade; da prova, em Juízo; da avaliação do dano; da extensão e mensuração respectiva (inclusive, em termos econômico-financeiros); a possibilidade (ou não) de se restaurar o *status quo ante bellum*, além de outros aspectos, o que não é viável nos limites deste trabalho.

Miguel Reale³⁶ faz referência à recuperação e aprofundamento dos valores e desenvolvimento de um “humanismo integral”, mediante processos educacionais. O saudoso mestre enunciava a função do Estado, em face do que chamou de revolução cibernética. E registrou profunda preocupação perante certos desgarramentos da sociedade de massa, sempre mais dominada pela obsessiva posse e gozo das últimas benesses propiciadas pelo progresso tecnológico, que tende a transformar as novas gerações em atormentados brinquedos da “civilização do orgasmo”. Gizou que tal situação gera um novo sentido de igualdade, na qual prevalecem cada vez mais os valores materiais sobre os espirituais, menos os bens reais e permanentes do que os fictícios e transitórios, preferidos pela dinâmica do mercado. O que, com certeza, resulta no recrudescimento de situações de assédio.

Estou certo de que o Professor Reale pretendia indicar a definição de humanismo integral, formulada, entre outros, por Jacques Maritain³⁷.

A dialética do humanismo meramente antropocêntrico, na conformidade com a personalidade do homem construída por certa doutrina racionalista, numa imagem orgulhosa e esplêndida, infrangível, ciosa de sua imanência e de sua autonomia e, finalmente, boa por essência, não encontrariam guarida irrestrita, na manifestação de Miguel Reale.

Todavia – e roborando a preocupação que foi manifestada pelo saudoso mestre – escreveu-se³⁸, recentemente, que:

³⁴ Noticiado pela PGT de Campinas, em 04.02.2010, ao obter medida liminar, exarada pela MM. Juíza Christina Feuerhermel Ribeiro.

³⁵ RR-99700-26.2001.5.03.0059, decisão publicada em 10 de fevereiro de 2010.

³⁶ Reale, Miguel, *in O Estado e o desenvolvimento tecnológico*, publicado no jornal O Estado de São Paulo, 11 de fevereiro de 1995, sábado, pág. A2.

³⁷ Maritain, Jacques, *Humanismo Integral*, tradução de Afrânio Coutinho, Companhia Editora Nacional, Biblioteca do Espírito Moderno, 1945.

O processo social de erotização da infância caminha a passos largos na sociedade moderna, dentro e fora do Carnaval. Está no cotidiano, em casa, nas novelas, nas escolas, etc. Trata-se de uma variável social vinculada ao problema das violências sexuais de crianças e adolescentes³⁹ que deve ser enfrentado em todos os níveis, inclusive nas formas subliminares, como no caso.

(O autor fazia referência à participação de Júlia Lira, menor e com apenas sete anos de idade, no carnaval carioca, como rainha da bateria de escola de samba, autorizada judicialmente). Rainha da bateria de escola de samba, diz o autor, tradicionalmente é posto comercializado para mulheres adultas que reúnam critérios de alta erotização.

Assim, o empenho dos estudiosos do Direito e os investidos nas elevadas funções de atuação das normas vigentes, nesse tema de assédio, mediante a atuação dos princípios constitucionais, certamente colaboram na condução ao humanismo integral, preconizado na doutrina referida. Empenho esse, que é o de todos nós.

³⁸ Nicodemos, Carlos, *in Folia, foliões e os direitos das crianças*, na Folha de São Paulo, de 13 de fevereiro de 2010. O autor é membro da OAB-RJ, coordenador-executivo da organização de direitos humanos Projeto Legal e presidente do Conselho Estadual da Criança do Estado do Rio de Janeiro.

³⁹ Acrescento: e adultos também, sobretudo no ambiente de trabalho.