

Artigos

O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador *

AMAURY HARUO MORI

Juiz do Trabalho no Estado do Paraná, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com Curso de Especialização em Direito do Trabalho pela Unibrasil, e Curso de Especialização em Direito Processual Civil pelo Instituto de Ciências Sociais do Paraná/IBEJ.

* Relatório apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina de Direito Civil III do Curso de Mestrado em Ciências Jurídicas do ano letivo 2006-2007, da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, avaliado e aprovado pelo Professor Doutor Pedro Pais de Vasconcelos.



Sumário: 1. Delimitação do tema. 2. Assédio moral na relação jurídica de emprego. 2.1. Conceito. 2.2. Atitudes que podem configurar o assédio moral. 2.3. Distinção de situações próximas. 2.4. Espécies. 2.5. Causas. 2.6. Conseqüências. 3. Direitos de personalidade e o assédio moral. 3.1. Direito à vida. 3.2. Direito à integridade física e psíquica. 3.3. Direito à inviolabilidade moral. 3.4. Direito ao livre desenvolvimento da personalidade. 3.5. Direito à honra. 3.6. Direito à privacidade. 3.7. Direito à imagem. 4. Proteção jurídica. 4.1. Meios de proteção ou de reação ao assédio. 4.2. Responsabilidade do empregador. 4.2.1. Por atos próprios. 4.2.2. Por atos de seus empregados ou representantes legítimos. 4.3. Abusos – falsa alegação de assédio moral. 5. Conclusão.

1. Delimitação do tema

Esta pesquisa tem por objetivo evidenciar um problema antigo, há muito pouco tempo identificado¹, e que está, pelos seus efeitos, intimamente relacionado com os direitos de personalidade da pessoa humana. Trata-se do assédio moral.

O fenômeno ocorre em diversos contextos sociais, e se concretiza com muita freqüência no ambiente das relações de emprego, nas quais o trabalhador se encontra juridicamente subordinado pela autoridade

1 No início da década de 1990, conforme REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, *Assédio Moral no Âmbito da Empresa*, São Paulo: LTr, 2006, p. 56. Neste sentido, também, MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Edição da FDUL, Coimbra: Coimbra, 2003, pág. 833.

e direção do empregador². Delimita-se o estudo dentro deste contexto, ou seja, da relação do assédio moral com os direitos de personalidade do trabalhador.

A importância jurídica do tema reside na necessidade de efetiva proteção da dignidade humana do trabalhador pelo direito positivo, com a firme convicção de que “a pessoa humana constitui o fundamento ético-ontológico do Direito³”. O ordenamento jurídico não pode permitir que uma pessoa seja moral e fisicamente desrespeitada no lugar onde ganha o meio para sua subsistência. Ademais, torna-se importante ressaltar que o trabalho é, para além de um meio de subsistência do ser humano, um modo de satisfação e realização pessoal⁴, no seu desenvolvimento físico, intelectual e moral.

A importância prática do tema revela-se nas inúmeras ocorrências de ofensas aos direitos de personalidade por assédio moral, nesta espécie de relação jurídica. As pessoas, em geral, dependem do trabalho para sobreviver, sendo que a grande maioria destas pessoas é parte de um contrato de trabalho. Portanto, a maior parte das pessoas, durante a maior parte de suas vidas, está sujeita a um possível assédio moral. A doutrina confirma esta assertiva com a apresentação de estatísticas alarmantes que revelam que pelo menos dezoito milhões de europeus já foram vítimas de assédio moral⁵.

A problemática está na adequada identificação do fenômeno, bem como na análise da forma pela qual o assédio moral promovido pelo empregador interfere nos direitos de personalidade do trabalhador, e dos meios de proteção jurídica com os quais pode a vítima se socorrer. A divisão sistemática do trabalho segue esta ordem, destinando uma parte para cada um destes aspectos do problema.

Com efeito, o consenso sobre a importância jurídica e prática do tema não é suficiente para resolver o problema da identificação jurídica do fenômeno, diante da circunstância especial verificada na relação jurídica de emprego onde, como se disse, uma das partes tem o direito

2 Conclusão que decorre da própria definição de contrato de trabalho, prevista no artigo 10º do Código do Trabalho.

3 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, Coimbra: Almedina, 2006, pág. 6.

4 DIOGO LEITE DE CAMPOS, *Lições de Direitos da Personalidade*, 2ª edição, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 1992, págs. 105 a 107.

5 Conforme MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, obra citada, pág. 834.

de administrar o empreendimento e ali exercer uma autoridade, e a outra parte obriga-se a prestar serviços de forma juridicamente subordinada. Até que ponto o ato de poder do empregador representa um ato legítimo ou ilícito? E ademais, sendo uma situação que não se pode desconsiderar, como se resolve a questão do abuso de direito pela falsa alegação de assédio moral? Os problemas se resolvem pelo estudo das condições e características do assédio moral, da forma como este fenômeno atinge determinados direitos de personalidade do trabalhador, e dos meios de proteção oferecidos à vítima pela ordem jurídica.

Com o espírito crítico e aberto a argumentos novos, estas questões são suscitadas com esperança de que as respostas possam de alguma forma contribuir para o debate em prol do aprimoramento da adequada defesa da dignidade humana do trabalhador.

2. Assédio moral na relação jurídica de emprego

2.1. Conceito

O fenômeno do assédio moral tem sido objeto de estudos interdisciplinares, nomeadamente da Medicina, da Psicologia, da Sociologia e do Direito⁶, o que demonstra a importância do tema sob análise. O assédio importa em evidente e inculcável afronta à dignidade do ser humano, que igualmente constitui objeto de muitos estudos filosóficos que o consideram sobre a perspectiva da centralidade do homem em relação ao universo⁷. Este trabalho procura focalizar o tema sob a ótica jurídica, de modo a verificar como a inter-relação do Direito Civil com o Direito do Trabalho⁸ contribui para a solução da problemática. Não obstante, é preciso considerar o conhecimento interdisciplinar existente para identificação do fenômeno, com vista à efetiva proteção jurídica do ser humano, enquanto trabalhador.

Conforme ressalta a doutrina⁹, o assédio somente foi especificamente regulamentado pelo Direito do Trabalho em Portugal

6 Conforme MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833.

7 Por todos, GIOVANNI PICO DELLA MIRANDOLA, Discurso Sobre a Dignidade do Homem, título original *Oratio de Hominis Dignitate*, traduzido por Maria de Lurdes Sirgado Ganho e Luís Loia, Lisboa: Edições 70, 1996.

8 JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, O Direito – Introdução e Teoria Geral, 13ª edição refundida, Coimbra: Almedina, 2005, págs. 343 e seguintes, sobre a divisão do Direito Privado em Direito Privado Comum ou Civil e direitos privados especiais, relacionando dentre estes o Direito do Trabalho.

9 ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, Do Assédio no Local de Trabalho, Questões Laborais, número 28, Ano XIII, págs. 241-258, Coimbra: Coimbra, 2006, págs. 241 e 242.

com a entrada em vigor de seu atual Código do Trabalho, sendo que antes poucos e dispersos dispositivos legais se limitavam a dispor sobre o dever do empregador de proporcionar boas condições de trabalho, em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade. Havia previsão de aplicação de sanções aos trabalhadores que provocassem ou criassem risco de desmoralizar os companheiros, além da legal constituição da justa causa para rescisão do contrato por atos que importassem em ofensa à integridade física do trabalhador, à sua liberdade, honra ou dignidade.

O número 2 do artigo 24º do atual Código do Trabalho define o assédio como todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no número 1 do artigo 23º, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O número 1 do artigo 23º do Código proíbe o empregador de praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Portanto, o Código equipara o assédio ao ato de discriminação (número 2 do artigo 24º) tanto que também dispõe que constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador (número 1, do mesmo artigo).

O artigo 32º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, amplia os fatores de discriminação indicados no Código para incluir o território de origem, a língua, a raça, a instrução, a situação econômica e a origem ou condição social (número 1). Ainda, o número 2 do mesmo artigo faz a distinção entre discriminação direta e indireta. No primeiro caso, trata-se do próprio tratamento diferenciado dado a pessoas que se encontram em situações comparáveis. No segundo caso, trata-se da situação em que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra, mas objetivamente injustificada e realizada através de meio inadequado ou desnecessário para alcançar um fim, ainda que legítimo, seja suscetível de colocar em posição de desvantagem pessoas em situações comparáveis. Finalmente, o número 3 do mesmo artigo dispõe que constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razões dos fatores já mencionados. Apesar da ampliação promovida pelo Regulamento, entende-se adequada a interpretação de que os fatores indicados no número 1 do artigo 23º do

Código do Trabalho são meramente exemplificativos, admitindo-se que o comportamento indesejado para caracterizar o assédio moral não esteja sequer relacionado com um fator específico expressamente indicado.

Entretanto, a definição adotada pelo Código do Trabalho e pelo seu Regulamento merece a crítica de caracterizar a ocorrência do assédio moral apenas quando o comportamento estiver relacionado com um fator de discriminação em relação ao trabalhador. Mas o assédio moral não se limita às situações discriminatórias, como poderá ser percebido no desenvolvimento deste trabalho.

De fato, a doutrina reconhece classificação que separa o assédio moral simples do assédio moral discriminatório¹⁰. As motivações do assédio são diversas e variadas, e podem mesmo não ter natureza discriminatória. Entretanto, o artigo 24º do Código do Trabalho não permite o reconhecimento do assédio moral simples.

As definições doutrinárias de assédio moral são geralmente mais amplas do que a adotada pelo Código do Trabalho, constituindo-o como qualquer conduta repetida ou sistematizada, consistente em gestos palavras, comportamentos e atitudes, que atentem contra a dignidade ou a integridade psíquica e física do trabalhador, que ameace seu emprego ou degrade o ambiente de trabalho¹¹.

Estas definições doutrinárias reunidas, fundamentadas no conhecimento interdisciplinar mencionado, permitiria também conceituar o assédio moral pelo comportamento de uma ou de várias pessoas em perseguição a uma outra pessoa, realizada de forma organizada e prolongada no tempo, geralmente com o objetivo de afastar a vítima e forçá-la a romper a relação de emprego. Com este procedimento, atinge-se a dignidade e a honra da vítima. Esta se sente acuada, isolada e rebaixada moralmente¹². Estes sentimentos repercutem-se em sua saúde física e psíquica, e impedem o livre desenvolvimento de sua personalidade¹³.

Outro ponto a ser evidenciado no dispositivo está na parte final do número 2 do artigo 24º do Código do Trabalho, quando considera

10 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, Assédio Moral no Trabalho, Separata da Obra “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Coimbra: Almedina, 2003, págs. 232/234; e ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, Do Assédio no Local de Trabalho, obra citada, págs. 251/252.

11 Segundo a definição apresentada por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, pág. 17.

12 Conforme MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 834.

13 MARIA REGINA GOMES REDINHA, pág. 842.

(...) toda e qualquer diferença nas condições de trabalho deve ter uma justificativa legítima. Se esta justificativa não existe, há assédio moral, discriminatório ou simples.

assédio todo o comportamento indesejado pela vítima praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode-se concluir, quando o dispositivo se refere ao ato praticado com o objetivo ou o efeito de causar os danos indicados, que restará caracterizado o assédio se os efeitos se verificarem, ainda que o assediador não tenha por objetivo causá-los. Muito embora parte da doutrina questione a juridicidade do assédio não intencional, prevalece na doutrina o entendimento, em termos sociológicos, que não se exige a intenção do assediador para caracterizar o assédio moral, bastando que tenha consciência dos fatos lesivos e dos possíveis resultados¹⁴.

Quanto a esta questão, poder-se-ia argumentar que não existe discriminação ou assédio moral sem intenção daquele que atenta contra a dignidade da contraparte. Entretanto, após refletir sobre esta particularidade no número 2 do artigo 24º do Código do Trabalho, chega-se à conclusão de que toda e qualquer diferença nas condições de trabalho deve ter uma justificativa legítima. Se esta justificativa não existe, há assédio moral, discriminatório ou simples. Este problema se relaciona com a questão do ônus da prova, sendo que o número 3 do artigo 23º do Código do Trabalho fornece uma solução adequada, que deve ser aplicada não apenas na hipótese de assédio discriminatório. O empregado tem o ônus de fundamentar o alegado assédio, enquanto o empregador deve demonstrar que as diferenças nas condições de trabalho têm alguma justificativa legítima.

O entendimento defendido tem a vantagem de obrigar o empregador a sempre pautar conscientemente suas decisões e atitudes no preceito da dignidade da pessoa do trabalhador, na busca por um ambiente de trabalho seguro e sadio.

Outra questão que diferencia o conceito doutrinário interdisciplinar do conceito legal de assédio é a frequência do comportamento. Nota-se que a lei não exige um comportamento persecutório organizado, sistematizado e prolongado no tempo. Todo o comportamento que tenha por objetivo ou efeito afetar a dignidade da pessoa pode ser considerado assédio, mesmo quando praticado por ocasião do acesso ao emprego, quando ainda não há presença habitual do candidato na empresa. Também aqui a definição legal é mais abrangente, e parece mais acertada. Um único ato, capaz de atingir a dignidade do trabalhador, deve ser considerado assédio, permitindo que a proteção jurídica chegue mais cedo, antes de consolidados efeitos danosos irreversíveis pelo decurso de

¹⁴ ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, obra citada, pág. 253.

longo tempo. Ainda na questão conceitual, ressalta-se que o assédio moral também é conhecido sob outras denominações e expressões, podendo ser mencionadas o “mobbing”, o terror ou terrorismo psicológico, o acoassamento. Ainda se encontram outras denominações utilizadas pela doutrina para este fenômeno como, por exemplo, “bullyng”, “harassment”, “whistleblowers” ou “ijime”¹⁵.

Não obstante, há doutrina diferenciando estas diversas denominações¹⁶ em razão dos diversos conteúdos e das distintas formas de abordagem nos vários países. Segundo esta doutrina, “harassment”, surgido em 1976, “ganhou mais relevo com o assédio sexual”, com conotações de violências físicas e um conceito mais amplo de perseguição entre pessoas com o objetivo de ataque. O termo “mobbing”, introduzido por Heinz Leymann, refere-se a atuações hostis e freqüentemente repetidas no ambiente de trabalho em relação a uma pessoa, após um conflito degenerado. O termo “bullyng”, utilizado há muito tempo na Inglaterra, refere-se a ofensas brutais e tirânicas, introduzida por Lazarus na psicologia do trabalho em 1984. O termo “whistleblowers” refere-se àqueles que na Inglaterra “denunciavam as disfunções do sistema e que sofriam as represálias”, as quais visavam calar quem não observava as regras do jogo. O termo japonês “ijime” representava inicialmente a forma legítima de integração em um grupo, sendo que o Japão aderiu ao termo “harassment” quando o assédio moral no trabalho se tornou brutal. Segundo esta doutrina, as sutis agressões ocorridas no assédio moral não são físicas nem discriminatórias, condições que o diferenciam do “mobbing” e do “bullyng”. Por sua vez, o “mobbing” está relacionado com perseguições coletivas e violência também física relacionada com organizações. Enquanto o “bullyng” abrange ofensas mais amplas (como burlas, marginalizações, agressões físicas, condutas de abuso sexual ou discriminatório) em perspectiva individual, procedendo mais de superiores hierárquicos.

Com o objetivo de melhor identificar o fenômeno do assédio moral, para além das definições apresentadas, o estudo buscará nas seções seguintes evidenciar as atitudes que podem configurá-lo, realizar uma

15 ALEXANDRE PANDOLPHO MINASSA, Assédio Moral no Ambiente Laboral, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003, pág. 6.

16 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, Assédio Moral no Trabalho, obra citada, págs. 223/224.

distinção das situações mais próximas, e apresentar as espécies possíveis do assédio moral.

2.2. Atitudes que podem configurar o assédio moral

Infelizmente, o âmbito da relação de emprego é um campo fértil para a prática de uma diversidade de atos que importam em assédio moral. A doutrina tem buscado catalogar diversos comportamentos que caracterizam este preocupante fenômeno. Em um dos relevantes estudos sobre a matéria¹⁷, encontram-se tais comportamentos agrupados da seguinte forma:

- a) comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima, como por exemplo, realizar críticas injustificadas ao seu trabalho e desempenho, ou ignorar suas reclamações;
- b) comportamentos que afetam os contatos sociais da vítima na empresa, como por exemplo, isolar a vítima dos demais colegas, ou dificultar o convívio e a interação dela com os colegas e subordinados;
- c) comportamentos que afetam a reputação pessoal ou profissional da vítima, como por exemplo, difundir rumores depreciativos ou difamatórios, ou colocar a vítima em situações humilhantes ou embaraçosas;
- d) comportamentos que atingem o estatuto ocupacional, como por exemplo, empobrecimento ou esvaziamento das tarefas, a colocação em situação de inatividade, retirada dos instrumentos de trabalho, contínuo e injustificado controle da atividade e aplicação de sanções disciplinares abusivas;
- e) comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização.

Outro importante estudo¹⁸ apresenta quatro formas de atuação do agressor que se concretizam em assédio moral. A primeira delas é provocar o isolamento da vítima, reconhecendo que “os principais alvos são pessoas sós e sem apoio”. Quebrados os laços com os colegas, a vítima tem

17 Classificação desenvolvida por MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 839.

18 Realizado por ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, págs. 218/220.

dificuldade de pedir auxílio ao grupo que se afastou. A segunda forma de atuação é utilizar o trabalho como pretexto para o ataque. Sendo assim, o superior exige a realização perfeita de determinadas tarefas sem oferecer a estrutura adequada, atribui tarefas absurdas ou inúteis, evidencia exageradamente os erros cometidos pelo trabalhador, e exige quantidade e rapidez de determinado trabalhador sem atribuir qualquer tarefa a outro. A terceira forma de concretização do assédio moral implica em fazer referências à intimidade da vítima ao tempo em que realiza críticas ao próprio trabalho, ou fazer a vítima recordar-se de fatos particulares que magoem. É uma forma de constrangimento e ataque à auto-estima e à confiança do trabalhador. Finalmente, a quarta forma consiste na ausência de fundamento ou na gratuidade da atitude do assediador. Por esta forma o empregador adota atitudes contraditórias e sem sentido, por vezes elevando o moral do trabalhador e ato sucessivo marginalizando-o, impedindo o trabalhador de compreender o que se passa.

Diante da diversidade de atos e de formas de concretização do assédio moral, conclui-se que o seu conceito legal deve ter a amplitude suficiente para abranger todas as infinitas possibilidades fáticas de comportamento persecutório, igualmente eliminando a atual limitação conceitual aos comportamentos relacionados com fatores de discriminação, conforme crítica já apresentada. Naturalmente, a lei não pode prever todas as situações de fato da vida, mas pode estabelecer critérios gerais para definição e identificação prática do assédio moral.

Pelos próprios comportamentos indicados pela doutrina como configuradores do assédio moral, justifica-se também o posicionamento anteriormente defendido quanto à retidão da lei que não exige a frequência do comportamento para caracterização do fenômeno. Com efeito, conforme definições interdisciplinares apresentadas, para a configuração do assédio moral não bastam atos isolados. Exigem-se atitudes frequentes durante determinado período de tempo. Estes atos nem sempre são perceptíveis, e buscam desgastar a resistência da vítima. Entretanto, há comportamentos mencionados que, isoladamente, são suficientes para caracterizar o assédio, especialmente o assédio discriminatório.

2.3. Distinção de situações próximas

A identificação do fenômeno exige um trabalho de distinção em relação às situações próximas. O assédio moral não se confunde com algumas figuras como estresse profissional, os conflitos pontuais e o próprio assédio sexual, muito embora possam ter as mesmas conseqüências para

a vítima. Considerando a definição legal de assédio, torna-se importante tratar também da sua relação com a discriminação.

O excesso de serviço, o ambiente ou as condições de trabalho oferecidas pelo empregador podem causar ao trabalhador o estresse profissional¹⁹, assim considerado um conjunto de reações do organismo a agressões decorrentes destes fatores. O trabalhador, através de um processo de exagerada autocobrança na realização de suas tarefas, também pode ser responsável pelo seu próprio estresse. Em qualquer situação, estas reações compreendem traumatismos psicológicos, físicos e psicossomáticos semelhantes aos proporcionados pelo assédio moral²⁰. Daí a importância da distinção. Há autores que os distinguem argumentando que o estresse constitui uma consequência não perversa do trabalho, tratando-se de uma espécie de assédio profissional em que não se verifica a humilhação ou a falta de respeito para com o trabalhador²¹. Outros autores²² sustentam que a distinção reside na intenção de prejudicar, lesar ou, de qualquer forma, molestar o trabalhador, que não existiria no estresse profissional, moléstia que pode atingir, indiscriminadamente, todo e qualquer trabalhador. A reflexão a respeito das duas situações leva a conclusão de que a diferença está, na realidade, na respectiva natureza do estresse e do assédio moral. O estresse é uma consequência de determinadas condições de trabalho, enquanto o assédio constitui uma causa tanto do estresse como de outras consequências que serão a seguir indicadas. Daí porque não se pode confundir estresse profissional com assédio moral. De fato, o estresse pode ser resultante de atitudes lícitas do empregador que exige produtividade e qualidade na prestação de serviços, ou de atitudes ilícitas quando há abuso no exercício deste direito. A licitude das exigências do empregador depende, também neste caso, da existência de uma justificativa legítima que a fundamente.

Os conflitos pontuais tampouco se confundem com assédio moral. A doutrina os distingue argumentando especialmente que aqueles constituem fatos isolados, enquanto este ocorre com frequência e duração prolongada no tempo²³. O assédio é caracterizado pela repetição dos atos praticados, distinguindo-se de atitudes agressivas ocasionais, ainda que estas também possam ter consequências graves para a vítima²⁴. O conflito

19 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 215.

20 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

21 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 215..

22 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

23 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

24 ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, obra citada, pág. 251.

é declarado e aberto, enquanto o assédio é constituído por atos ocultos e subterrâneos, não verbalizados nem manifestados²⁵. O ambiente laboral pode ser campo de diversos conflitos, o que é historicamente próprio da relação de trabalho, mas enquanto o assédio sempre conduz a efeitos prejudiciais, o conflito pode eventualmente conduzir ao progresso das relações²⁶. Pela definição legal, entretanto, não se pode concluir que o conflito pontual e o assédio moral se distingam pela frequência com que ocorrem. A distinção, para além da intenção do empregador, está na ausência de efeitos danosos à dignidade do trabalhador ou ao ambiente de trabalho. Na apreciação das razões das partes deve-se perquirir da existência de uma justificativa legítima para a defesa de determinado ponto de vista que cause o conflito pontual.

O número 3 do artigo 24º do Código do Trabalho estabelece que constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no número anterior, ou seja, de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pelo Código, o comportamento que constitui este assédio especial não está necessariamente relacionado com o sexo da vítima ou com a sua orientação sexual, mas com o seu carácter sexual. A finalidade do assediador não se limita a afastar a vítima ou forçá-la a romper o vínculo de emprego. No assédio sexual o ofensor busca obter vantagens de natureza sexual sobre a vítima. O assédio moral e o assédio sexual frequentemente estão associados, a distinção nem sempre é nítida, e o assédio sexual pode facilmente resultar em assédio moral²⁷. Ao não conseguir seu intento, o ofensor pode passar então a assediar a vítima moralmente.

Finalmente, resta tratar da relação entre a discriminação e o assédio moral. Pela definição do Código do Trabalho, a discriminação está intimamente ligada à caracterização do assédio moral. Exige-se que o comportamento indesejado pela vítima esteja relacionado com um dos fatores discriminatórios. De fato, a discriminação pode ser causa do assédio moral, atuando o ofensor em razão de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, território de origem, língua, instrução, situação económica, origem ou condição social. Entretanto, o assédio moral não ocorre exclusivamente em razão da discriminação do trabalhador, como será esclarecido na

25 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 215.

26 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

27 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 839.

análise das causas deste fenômeno, e que justifica a crítica sobre o conceito restritivo da lei.

2.4. Espécies

O assédio moral não pode ser limitado à hipótese mais comum, que é a aquela cometida pelo empregador em relação a um determinado empregado. Há várias espécies que são agrupadas pela doutrina²⁸ da seguinte forma: a) espécie vertical, que pode ser descendente e ascendente; b) horizontal; c) combinada ou mista.

Conforme esclarece a doutrina mencionada, o assédio vertical ocorre ao longo da cadeia hierárquica. Ele é descendente quando o agressor é superior hierárquico da vítima e ascendente quando a vítima é o próprio superior hierárquico. O assédio horizontal ocorre entre colegas de trabalho, de mesma hierarquia. O assédio combinado ocorre quando os agressores são os superiores hierárquicos juntamente com os colegas de trabalho da vítima em relação a esta, ou entre o subordinado e seus colegas em relação ao superior hierárquico. Deve ser relevada, ainda, a atuação passiva de alguns agentes que contribuem para o isolamento e a exclusão da vítima. Estes agentes são conhecidos por “side mobbers” e, por omissão, nada fazem para ajudar a vítima de assédio moral.

Estatisticamente²⁹, dos assédios verificados, 58% são verticais descendentes, 12% são horizontais, 29% são mistos ou combinados, e apenas 1% são verticais ascendentes. Verifica-se como prevalecem os casos de assédio moral praticado por superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, o que decorre naturalmente da posição de direção da empresa exercida por aqueles.

Contudo, demonstrado que o assédio moral não se limita à espécie vertical descendente, justifica-se vez mais não ser cabível a limitação conceitual do Código do Trabalho ao assédio oriundo de comportamento relacionado com fatores de discriminação.

2.5. Causas

A origem do assédio moral é remota e sua ocorrência tem se intensificado de acordo com o progresso e as exigências da sociedade moderna. Leciona-se que o assédio moral surgiu concomitantemente

28 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, págs. 77/80, e MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 836.

29 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 225.

ao surgimento do trabalho, mas agravou-se com a competição agressiva entre os trabalhadores e com a busca de melhores condições laborais e de salário, oriundas da regulamentação e da estruturação social do trabalho³⁰. A política econômica que vislumbra apenas a produção e o lucro³¹ desconsidera valores como o da dignidade da pessoa humana.

A intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objetivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e o anonimato da direção da empresa e a precariedade dos vínculos também são considerados pela doutrina³² como principais causas do assédio moral.

A relação de emprego é marcada por conflitos naturais. De um lado, o empregador, detentor dos meios materiais de produção, bem como da autoridade e do poder de direção da empresa. Nestas condições, também administra a mão-de-obra dos trabalhadores que contrata. De outro lado, os empregados, que admitem trabalhar por conta alheia mediante uma retribuição econômica. Mais do que isto, trabalham para não só manter seus empregos garantidores de sua sobrevivência e a de sua família, como para evoluir social e profissionalmente. Os empregadores buscam, naturalmente, um retorno para o investimento de seu capital. Os empregados buscam a retribuição pela disposição de sua força de trabalho e dedicação. Há, ainda, entre os trabalhadores, conflitos entre si mesmos, dentro do mesmo nível hierárquico e entre níveis hierárquicos distintos. São fenômenos que transparecem pela simples observação, e que são analisados sobre as diversas óticas da ciência.

Este quadro é suficiente para perceber a influência das causas já relacionadas para o fenômeno do assédio moral. A competição entre trabalhadores gera a inveja, o ciúme e a rivalidade, assim como o medo de errar, de não agradar ou não corresponder às expectativas da empresa³³ que lhe garantam a manutenção do posto de trabalho.

Destes conflitos podem surgir o interesse e a necessidade de afastar concorrentes, marginalizando-os. E neste mister, alguns adotam comportamentos que configuram o assédio moral, agredem a dignidade

30 Conforme IRANY FERRARI e MELCHÍADES RODRIGUES MARTINS, *Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho*, 2ª edição, São Paulo: LTr, 2006, pág. 76.

31 HÁDASSA DOLORES BONILHA FERREIRA, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, Campinas: Russel, 2004, pág. 37.

32 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833.

33 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 217.

da pessoa humana e criam um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Demonstra-se, desta forma, que a simples discriminação não é o único fator exigido para a caracterização do assédio moral.

2.6. Conseqüências

As conseqüências do assédio dependem das condições individuais de cada pessoa. Notoriamente, as pessoas não são iguais e, portanto, não sofrem da mesma forma, nem processam igualmente os estímulos recebidos do exterior. Não obstante, é importante notar que as conseqüências do assédio moral não atingem apenas o trabalhador.

O assédio gera conseqüências para o trabalhador, para o empregador, para o Estado e para toda a sociedade³⁴. O trabalhador sofre danos morais, danos à saúde física e psíquica, bem como danos nas suas relações pessoais.

Dentre os danos à saúde física e psíquica, podem ser mencionados o desenvolvimento do estresse pós-traumático, a perda de auto-estima, as síndromes depressivas³⁵, o sentimento de fracasso e inutilidade, que em grau mais avançado podem atentar contra a vida da vítima, pelo suicídio³⁶.

Estas situações podem estar ligadas à quebra do rendimento no trabalho e à dependência de fármacos ou álcool, chegando à redução da empregabilidade³⁷, situações que naturalmente geram danos nas relações pessoais do trabalhador. No ambiente de trabalho e nas relações sociais, o assediado passa a agir com insegurança e temeridade³⁸, cometendo erros que passam a ser considerados imperdoáveis para os colegas, alterando seu comportamento até o ponto de reagir de forma agressiva. Estas reações passam a justificar a inicial perseguição promovida pelo assediador, que passa a reunir aliados, condição que colabora cada vez mais com o isolamento da vítima. Outro círculo de relacionamento afetado é o familiar, pela oscilação de humor e alterações de comportamento³⁹.

34 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, págs. 81 e seguintes.

35 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833 e 840.

36 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, pág. 81.

37 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833 e 840.

38 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, pág. 86.

39 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, págs. 87 e 88.

O afastamento dos colegas, dos amigos e da família constitui um estágio avançado de prejuízos pessoais à vítima do assédio moral.

O empregador também sofre as conseqüências da prática do assédio moral em suas dependências, por si mesmo ou por seus prepostos. A perda da produtividade do trabalhador assediado naturalmente afeta a produtividade da própria empresa, que depende do trabalho humano. O ambiente de trabalho é prejudicado e torna-se impróprio ao progresso empresarial. Além disto, o empregador sofre com o custo da substituição do trabalhador e com a rotatividade da mão-de-obra⁴⁰. Este custo relaciona-se não apenas com as indenizações pela cessação do contrato de trabalho, mas com o treinamento de substitutos e com as indenizações por danos patrimoniais e extrapatrimoniais que causar às vítimas. Ainda deve ser mencionado que a publicidade sobre fatos relacionados com assédio moral aos colaboradores da empresa prejudicará a sua imagem perante a sociedade e o próprio mercado.

Mais ainda, estudos demonstram que o fenômeno é causador de altos custos sociais, como a redução da produtividade, o absentismo, as doenças, as licenças médicas e as aposentadorias por invalidez⁴¹. A sociedade e, através dela, o Estado, acabam por suportar os custos dos benefícios previdenciários e dos tratamentos necessários à recuperação das vítimas. Sem pretender esgotar as conseqüências que se relacionam e geram uma cadeia de acontecimentos sucessivos, percebe-se que o comportamento agressivo, muitas vezes motivado pelo uso dos fármacos e do álcool já mencionados, também são causas de atos criminosos que atingem não apenas o círculo mais estreito da vítima assediada, mas toda a sociedade.

Todas estas conseqüências danosas mencionadas servem para demonstrar e fundamentar a relação do assédio moral com diversos direitos de personalidade do trabalhador, que restam por ele violados.

3. Direitos de personalidade e o assédio moral

Há, no contrato de trabalho, um envolvimento da personalidade do trabalhador no vínculo de emprego, em razão da dificuldade de se estabelecer uma distinção clara entre a prestação de trabalho e a pessoa

40 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, pág. 84.

41 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 840.

do prestador, situação que, aliada ao caráter continuado da relação jurídica e ao grau de indeterminação da prestação de trabalho ao longo do contrato, tornam particularmente vulneráveis os direitos de personalidade do trabalhador⁴².

As conseqüências do assédio moral mencionadas no item anterior facilmente demonstram como o fenômeno interfere nestes direitos de personalidade. Não é objetivo deste trabalho um estudo profundo sobre todos estes direitos de personalidade. Tampouco seria isto possível, seja pela sua amplitude, seja pelos inúmeros problemas científicos que cada um deles pode suscitar. De modo a respeitar a delimitação do tema, com a profundidade permitida pela limitação imposta ao relatório, realiza-se a identificação dos direitos de personalidade sob o reflexo dos danos que podem decorrer da prática do assédio moral pelo empregador, ou seja, do assédio vertical descendente.

Para melhor sistematizar o trabalho, segue-se a classificação de PEDRO PAIS DE VASCONCELOS⁴³, segundo a qual os principais direitos de personalidade compreendem o direito à vida, à integridade física e psíquica, à inviolabilidade moral, à identidade pessoal e ao nome, ao livre desenvolvimento da personalidade, à honra, à privacidade e à imagem.

Entretanto, deixa-se de tratar de direitos que não comportem, a princípio, alguma relação com o assédio moral, como por exemplo, o direito à identidade pessoal e ao nome.

3.1. Direito à vida

O direito à vida ocupa uma posição capital no sistema dos direitos de personalidade⁴⁴, sendo considerado, de todos, o mais importante⁴⁵. A vida realmente é um bem jurídico fundamental, na medida em que se constitui na origem e suporte de todos os demais direitos⁴⁶. Neste sentido, dispõe o número 1 dos artigos 66º e 68º do Código Civil que a personalidade adquire-se no momento do nascimento completo e com vida, e cessa com a morte.

42 Conforme lição de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, Coimbra: Almedina, 2006, pág. 363.

43 *Direito de Personalidade*, obra citada, págs. 68 a 85.

44 FRANCISCO AMARAL, *Direito Civil – Introdução*, 3ª edição, Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2000, pág. 256.

45 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 68.

46 FRANCISCO AMARAL, obra citada, pág. 256.

Por sua importância, o direito à vida é mencionado em primeiro lugar. Contudo, deve-se reconhecer que apenas em último grau o assédio moral acaba por violar este direito de personalidade. Realmente, foi mencionado nas conseqüências relatadas pela doutrina que o assédio pode levar o trabalhador ao suicídio, em razão de desenvolvimento de estresse pós-traumático, da perda da auto-estima e de síndromes depressivas. Ademais, dentre as atitudes que podem configurar o assédio moral, mencionou-se a injustificada exigência da prática de trabalhos perigosos e arriscados, sem a devida estrutura ou sem condições de segurança. Ainda que não seja a intenção do empregador, neste caso, ele acaba por colocar em risco a vida do trabalhador.

3.2. Direito à integridade física e psíquica

O direito à integridade física e psíquica protege tanto o corpo como o espírito humano em relação a terceiros⁴⁷. Pela delimitação do tema, não se pode resolver aqui a problemática sobre as teorias que consideram o conceito unitário de integridade e, de outro lado, a existência de dois tipos distintos de direito, um direito à integridade do homem como ser e o direito à integridade física⁴⁸. Para o estudo da relação do assédio moral com os direitos de personalidade do trabalhador, o relatório limita-se à identificação dos conceitos e à forma como esta relação se constitui.

O direito à integridade assegura a proteção “do ser biológico e das suas diversas funções” inclusive contra atuações que possam atingir aspectos circundantes ou ambientais, diferenciando-se do direito à vida na medida em que aqui não se encontra em causa a imediata sobrevivência do homem⁴⁹. Não se tratam, portanto, apenas de agressões pessoais físicas, mas todas as ofensas à saúde da pessoa e à sua qualidade de vida, inclusive ofensas ambientais.

A integridade física e psíquica, em sua ampla vastidão, abrange não apenas a saúde física como a psíquica⁵⁰ do ser humano. Trata-se de um direito expressamente consagrado no artigo 18 do Código do Trabalho.

As práticas que caracterizam o assédio moral geram conseqüências que atingem a saúde física e psíquica do trabalhador, conforme já mencionado,

47 DIOGO LEITE DE CAMPOS, obra citada, pág. 71.

48 ELIMAR SZANIAWSKI, Direitos de Personalidade e sua Tutela, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, págs. 274-275.

49 ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, Tratado de Direito Civil Português, Parte Geral, Tomo III, Pessoas, Coimbra: Almedina, 2004, pág. 131.

50 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, Direito de Personalidade, obra citada, pág. 72.

e assim atingem o direito de personalidade do trabalhador. A depressão, a perda da auto-estima, o sentimento de fracasso e inutilidade são exemplos destas conseqüências.

Atos do empregador que deliberadamente afetem o ambiente de trabalho, com o objetivo de desgastar a resistência e, assim, a permanência do trabalhador, bem como a exigência de trabalhos que coloquem injustificadamente em risco a saúde física do empregado, constituem assédio moral e ofendem a personalidade do trabalhador.

3.3. Direito à inviolabilidade moral

O direito à inviolabilidade moral compreende⁵¹ “a autonomia moral, a liberdade religiosa de convicção e de culto, o respeito pelos mortos e pela sua memória, o respeito pela honra, pela privacidade e pelo pudor”, ou seja, a proteção dos valores éticos da pessoa enquanto seres morais. Este direito também consiste na proteção concedida à pessoa no tocante à sua liberdade, recato, imagem e nome⁵².

Desrespeita o direito à inviolabilidade moral, por exemplo, o empregador que discrimina o empregado por conta de sua crença religiosa. O comportamento indesejado relacionado com a religião do trabalhador caracteriza o assédio, na forma do artigo 24º do Código do Trabalho.

Constitui obrigação das partes de um contrato de trabalho guardar reserva quanto à intimidade da vida privada (artigo 16º, número 1, do Código do Trabalho), sendo que este direito abrange o acesso e a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (número 2 do mesmo artigo).

3.4. Direito ao livre desenvolvimento da personalidade

O direito ao livre desenvolvimento da personalidade compreende⁵³ “a garantia de meios e condições existenciais e convivenciais, tanto naturais como sociais, suficientes para todo o homem se poder desenvolver” e “a salvaguarda do poder de autodeterminação de cada homem e de

51 Conforme lição de PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 72.

52 FRANCISCO AMARAL, obra citada, págs. 264 e 265.

53 Conforme lição de RABINDRANATH VALENTINO ALEIXO CAPELO DE SOUSA, *O Direito Geral de Personalidade*, Coimbra: Coimbra, 1995, pág. 353.

auto-constituição da sua personalidade individual”. Transportando esta lição para o campo das relações de trabalho, pode-se concluir que o trabalhador, enquanto titular deste direito e na execução do contrato, tem o poder jurídico “de afirmar e de promover o desenvolvimento de sua concreta personalidade”, e o empregador, enquanto contraparte, possui o dever jurídico de abster-se de “impedir, de dificultar, de perturbar ou, por qualquer modo, de prejudicar tal desenvolvimento da personalidade”.

É própria do ser humano a possibilidade de se desenvolver livremente, naquilo que é e no que virá a ser⁵⁴, observando como limite o direito das demais pessoas.

O comportamento indesejado do empregador, ou de seus prepostos, que afete a dignidade do trabalhador, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (artigo 24 do Código do Trabalho), característico do assédio moral, tolhe o direito ao livre desenvolvimento da personalidade. São exemplos destes comportamentos, aqueles que afetam a capacidade de comunicação da vítima, que afetam os seus contatos sociais, que esvaziam ou empobrecem as suas tarefas afetando-lhe o direito ao trabalho.

3.5. Direito à honra

Conforme mencionado, o direito à honra também está inserido no âmbito da inviolabilidade moral⁵⁵. Trata-se de um direito que abrange desde logo a projeção da dignidade humana, e, em sentido amplo, abrange também o bom nome e a reputação, o simples decoro e o crédito pessoal⁵⁶. A importância da honra é evidenciada pela doutrina como um dos bens mais preciosos da personalidade⁵⁷.

A honra pode ser considerada em um aspecto objetivo (também denominado social) e em um aspecto subjetivo (ou pessoal)⁵⁸. O primeiro aspecto refere-se ao sentimento de respeito e de consideração que a pessoa tem por si mesma. No segundo aspecto, trata-se do respeito e da

54 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 75.

55 Como também menciona PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 76.

56 RABINDRANATH VALENTINO ALEIXO CAPELO DE SOUSA, obra citada, pág. 301.

57 ADRIANO DE CUPIS, *Os Direitos da Personalidade*, tradução de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro, Lisboa: Livraria Morais Editora, 1961, pág. 112; RABINDRANATH VALENTINO ALEIXO CAPELO DE SOUSA, obra citada, pág. 301; e PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 76.

58 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª edição, Coimbra: Almedina, 2005, pág. 60;

consideração que cada pessoa merece ou que efetivamente tem na sua comunidade. Atos próprios ou de terceiro podem contribuir para a perda ou diminuição da honra, tanto objetivamente quanto subjetivamente. Interessam neste trabalho os atos de terceiro, nomeadamente do empregador, que constituam assédio moral.

Por certo, trata-se de um dos direitos de personalidade mais atingidos pelo assédio moral no ambiente de trabalho, que busca diminuir a resistência da vítima e força-se a romper a relação de emprego, atingindo a dignidade do trabalhador.

Todos os comportamentos mencionados como caracterizadores do assédio moral afetam, portanto, a honra do trabalhador, nomeadamente, as críticas injustificadas ao trabalho e ao desempenho, a indiferença, o isolamento do trabalhador em relação aos seus colegas, os atos que afetam a reputação pessoal ou profissional da vítima e os que atingem seu estatuto profissional, bem como os fatores de discriminação.

3.6. Direito à privacidade

O direito à privacidade, que também é conhecido por outras denominações, especialmente “direito de estar só”, direito ao “resguardo” e “direito à intimidade”, busca proteger a privacidade da pessoa em seus múltiplos aspectos, nomeadamente pessoais, familiares e negociais⁵⁹. É um direito que encontra fundamento na dignidade da pessoa, que lhe reserva um espaço de privacidade onde pode estar à vontade, protegido da curiosidade alheia⁶⁰. Também se define resguardo como “o modo de ser da pessoa que consiste na exclusão do conhecimento pelos outros daquilo que se refere a ela só”⁶¹.

Todos estão obrigados a guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem (número 1 do artigo 80º do Código Civil), sendo que a extensão desta reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas (número 2 do mesmo artigo).

Também nas relações de emprego, as partes do contrato estão obrigadas a guardar reserva quanto à intimidade da vida privada da contraparte (número 1 do artigo 16º do Código do Trabalho). O direito

59 CARLOS ALBERTO BITTAR, Os Direitos da Personalidade, 5ª edição, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001, pág. 106.

60 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, Direito de Personalidade, obra citada, pág. 79.

61 ADRIANO DE CUPIS, Os Direitos da Personalidade, obra citada, pág. 129.

à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (número 2 do mesmo artigo).

Assim, comportamentos indesejados pelo trabalhador que importem na devassa da sua vida privada ou que importem em publicação pelo empregador de fatos particulares que não precisam ser conhecidos pelas demais pessoas da empresa ou fora dela, importam em assédio moral e ferem o direito de personalidade do empregado.

3.7. Direito à imagem

De acordo com o número 1 do artigo 79º do Código Civil, o retrato de uma pessoa não pode ser exposto, reproduzido ou lançado no comércio sem o consentimento dela e, depois da sua morte, sem o consentimento do cônjuge sobrevivente ou qualquer descendente, ascendente, irmão, sobrinho ou herdeiro, especialmente se do fato resultar prejuízo para a honra, reputação ou simples decoro da pessoa retratada (número 3 do mesmo artigo). Não se exige autorização da pessoa retratada se assim o justifiquem a sua notoriedade, o cargo que desempenhe, exigências de polícia ou de justiça, finalidades científicas, didáticas ou culturais, ou quando a reprodução da imagem vier enquadrada na de lugares públicos, ou na de fatos de interesse público ou que hajam decorrido publicamente (número 2, *idem*).

Assim, a utilização não autorizada da imagem do trabalhador, com o objetivo ou o efeito de afetar-lhe a dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, configura assédio moral e ofende o direito à imagem.

4. Proteção jurídica

Conforme já declinado, o assédio moral afeta diversos direitos de personalidade. Com base nesta premissa, buscam-se identificar disposições normativas a nível internacional, constitucional e da legislação ordinária adotadas para proteção jurídica destes direitos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos proclama os direitos à igualdade em dignidade e em direitos (artigo 1º), à igualdade e não discriminação (artigos 2º e 7º), ao reconhecimento da personalidade jurídica (artigo 6º), ao direito de ação (artigo 8º), à proteção da lei contra

intromissões arbitrárias ou ataques à honra e reputação; à liberdade de pensamento (artigo 18º), à liberdade de opinião e expressão (artigo 19º), ao direito ao trabalho e às condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho.

A Constituição da República Portuguesa garante a inviolabilidade da integridade física e moral das pessoas (artigo 25º/1) e os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade, ao bom nome e reputação, e à proteção legal contra quaisquer espécies de discriminação (artigo 26º/1). Também prevê o direito à igualdade no seu artigo 13º. Especificamente, em relação ao trabalhador, o artigo 59º, número 1, da CRP garante a todos os trabalhadores o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal, assim como o direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

O Código do Trabalho dispõe expressamente sobre alguns direitos de personalidade, especialmente o direito à integridade física e moral (artigo 18º). O número 1 do artigo 22º estabelece que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho. O número 2 deste artigo dispõe sobre o princípio da igualdade, repetindo as disposições do artigo 13 da CRP. O artigo 23º do Código proíbe o empregador de qualquer discriminação, direta ou indireta, em relação a seus trabalhadores.

Ao tratar especificamente do assédio, o artigo 24º do Código do Trabalho dispõe que o assédio a trabalhador ou a candidato a emprego constitui discriminação (número 1). Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, que seja praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador (número 2). Ainda, o número 3 do artigo 24º do Código dispõe que constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito mencionado no número 2.

Quanto às obrigações das partes, os artigos 93 e 119º do Código do Trabalho estabelecem que as partes devem agir com boa fé, tanto na formação como durante o contrato de trabalho. O número 2 do artigo

119º estabelece que as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. Na forma do artigo 120º do Código, o empregador deve respeitar o trabalhador (al. "a") e proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (al. "c"). O artigo 121º do Código, por sua vez, dispõe que o trabalhador deve respeitar o empregador, seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa (número 1, al. "a").

Finalmente, o artigo 122º do Código do Trabalho dispõe sobre as garantias do trabalhador. Este não pode ser despedido, sofrer outras sanções ou ser tratado desfavoravelmente por causa do exercício de seus direitos (al. "a"). O empregador não pode obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho (al. "b"), tampouco exercer pressão sobre o trabalhador que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros (al. "c"); diminuir retribuição, salvo autorização do Código ou de instrumentos de regulamentação coletiva (al. "d"), baixar a categoria do trabalhador (al. "e"), transferir (al. "f") ou ceder (al. "g") trabalhadores, salvo nos casos especialmente previstos.

O artigo 34 da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho dispõe que é inválido qualquer ato que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a atos discriminatórios.

O artigo 70º/1 do Código Civil estabelece que a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade. O número 2 do artigo 70 do Código dispõe que, independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida.

4.1. Meios de proteção ou de reação ao assédio

No assédio moral vertical, descendente, o trabalhador pode reagir ao assédio moral de formas diversas, mas que podem ser cumulativas entre si. Desta forma, pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de cessar o assédio e atenuar os efeitos da ofensa já cometida; requerer a nulidade dos atos do empregador;

requerer a resolução do contrato de trabalho por comportamento faltoso do empregador; e requerer o pagamento de indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

A primeira forma de reação encontra amparo na tutela geral da personalidade, prevista no número 2 do artigo 70 do Código Civil, cujas providências não prejudicam a responsabilidade civil a que haja lugar. Não obstante, esta reação pode não surtir o efeito esperado, sobretudo nas empresas de menor porte, e nas relações de emprego que estejam já prejudicadas pelos efeitos do assédio moral. Se de um lado, o ajuizamento de ação desta natureza, pode efetivamente resolver o problema, de outro poderá prejudicar ainda mais a qualidade do ambiente de trabalho, onde o trabalhador já tem as resistências enfraquecidas. O mesmo ocorre com o pedido de nulidade dos atos cometidos pelo empregador que importem em assédio moral.

Tratando-se de justa causa para resolução do contrato, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho (artigo 441º/1 do Código do Trabalho) em razão de comportamentos do empregador que importem em (artigo 441º/2 do CT) violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador (al. "b"); aplicação de sanção abusiva (al. "c"); falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho (al. "d"); ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra, ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou por seu representante legítimo (al. "f"); e, ainda, alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador (artigo 441º/3, al. "b"). Não obstante, tampouco se trata de uma solução adequada para o trabalhador, posto que, na maioria das vezes, o que o empregador efetivamente busca é o afastamento do trabalhador⁶². Seria, no fim das contas, atender justamente o interesse do agente agressor e causador do assédio moral.

Finalmente, é possível ao trabalhador requerer a condenação do empregador, bem como do autor do assédio moral, ao pagamento de indenização pelos prejuízos patrimoniais e não patrimoniais sofridos. Este direito a uma indenização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais, está previsto no artigo 26º do Código do Trabalho, em relação à prática de qualquer ato discriminatório lesivo do trabalhador ou de um candidato a emprego. A responsabilidade civil também está prevista no item 2 do artigo 70º do Código Civil. Por certo, esta indenização não se confunde com a indenização prevista pelo artigo 443º do Código do

62 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 843.

Trabalho. Esta última indenização refere-se apenas à resolução dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pela resolução do contrato de trabalho, enquanto a primeira indenização refere-se aos danos sofridos aos direitos de personalidade do trabalhador.

Para além destas reações do próprio trabalhador, observa-se que constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 23º/1 (que trata da não discriminação) e no artigo 24º (que trata do assédio), ambos do Código do Trabalho, conforme artigo 642º do mesmo Código.

Em termos penais, o Código Penal trata apenas do assédio sexual. Dispõe o artigo 163º/2 do Código Penal que “quem abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, constranger outra pessoa, por meio de ordem ou ameaça não compreendida no número anterior, a sofrer ou a prática acto sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão de até 2 anos”.

No assédio moral vertical ascendente, ou no assédio moral horizontal, pode o empregador despedir o trabalhador ou trabalhadores quando seus atos tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, na forma do artigo 396º/1, atendidas as circunstâncias do número 2 do mesmo artigo, ambos do Código do Trabalho. Constituem justa causa para o despedimento do trabalhador: a violação dos direitos de garantias de trabalhadores da empresa; a provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa; prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes.

4.2. Responsabilidade do empregador

4.2.1. Por atos próprios

A prática de qualquer ato discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indenização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais, conforme

preceitua o artigo 26º do Código do Trabalho e o número 2 do artigo 70º do Código Civil.

A doutrina tem ressaltado que se trata de uma inovação no Direito do Trabalho português, e que a prática de um comportamento discriminatório não gera apenas responsabilidade contra-ordenacional, mas também responsabilidade civil, nos termos gerais, dos artigos 483º, 496º e 799º do Código Civil⁶³.

Desta forma, pela regra geral, o empregador que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indenizar o lesado pelos danos resultantes da violação, inclusive os danos não patrimoniais, sendo a culpa presumida.

Percebe-se, porém, que há controvérsia na doutrina, entendendo alguns autores que pela legislação vigente a culpa deve ser comprovada pelo trabalhador, na forma da primeira parte do artigo 487/1º do Código Civil⁶⁴, o que dificulta também a demonstração do nexo de causalidade entre os danos e a conduta assediante. Portanto, exige-se uma intervenção legislativa que preconize uma inversão do ônus da prova.

Parece, entretanto, que a aplicação do número 3 do artigo 23º do Código do Trabalho a todas as situações de assédio, e não apenas ao assédio discriminatório, resolveria com acerto a questão do ônus da prova, incumbindo ao empregador o ônus de demonstrar que as diferenças de condições de trabalho não se assentam em um fator de discriminação, ou que seu comportamento possui uma justificativa legítima.

4.2.2. Por atos de seus empregados ou representantes legítimos

Quando o assédio moral é horizontal, ou seja, é cometido por colegas de trabalho, remanesce a responsabilidade do empregador. Nas situações em que o empregador contribua com o assédio moral, instigando-o, a responsabilidade do empregador é indiscutível, conforme tratado no item anterior. Efetivamente, o artigo 122, al. "c", do Código do Trabalho, proíbe o empregador de exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições

63 MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; e SILVA, Luís Gonçalves da. Código do Trabalho Anotado. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2004.

64 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 845.

de trabalho dos companheiros. Além disto, o empregador pode ser responsabilizado se tiver conhecimento do assédio e nada fizer para impedi-lo, conforme artigo 486º do Código Civil.

Entretanto, ainda que o empregador alegue e demonstre desconhecimento do fato, há responsabilidade do empregador, fundamentada no artigo 500 do Código Civil. Trata-se de responsabilidade objetiva⁶⁵.

4.3. Abusos – falsa alegação de assédio moral

A necessidade de adequada identificação do fenômeno do assédio moral passa também pela possibilidade de abuso de direito por parte da suposta vítima, caracterizado pela falsa alegação de assédio. Assim, ressalta-se vez mais a importância do tema e dos debates que sobre ele devem ser promovidos.

A questão dos abusos cometidos pela suposta vítima com a falsa alegação de assédio se resolve pela condenação em indenização por litigância de má-fé, e mesmo pela responsabilidade civil do trabalhador por ofensa do crédito ou do bom nome do empregador, conforme artigo 484º do Código Civil⁶⁶.

5. Conclusão

Chega-se à conclusão do trabalho consciente de que a pesquisa deve continuar. Este relatório é o resultado das primeiras aproximações ao tema, cuja importância jurídica e prática foram evidenciadas desde o início. A sua grande virtude consiste no despertar do interesse pela prossecução dos estudos, não apenas sobre o assédio moral, mas também sobre o Direito de Personalidade.

Quanto às conclusões até aqui encontradas, entende-se que existe a necessidade de progressão legislativa a respeito do assédio moral, especialmente quanto à sua definição. Nesta linha, a crítica apresentada ao artigo 24º do Código do Trabalho que limita a definição de assédio ao comportamento relacionado com fatores de discriminação, enquanto a doutrina interdisciplinar demonstra que o conceito de assédio é muito mais amplo, e também envolve aquelas ofensas à dignidade do trabalhador ou ao ambiente de trabalho que não se relacionam com estes fatores.

65 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 844.

66 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 844.

De qualquer forma, este dispositivo desde logo justifica a interpretação de que os fatores mencionados são apenas exemplificativos, de modo a permitir uma proteção mais abrangente em relação ao assédio.

Positivamente, ressalta-se o avanço do Código do Trabalho ao proteger, também, o candidato ao emprego, bem como em alargar o conceito de assédio ao não exigir necessariamente uma conduta organizada e prolongada no tempo. Todo o comportamento indesejado praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador poderá, ainda que isolado, caracterizar o assédio na forma do artigo 24º do Código do Trabalho.

Ainda em relação à questão conceitual, a definição da lei permite o reconhecimento do assédio moral pela verificação do comportamento indesejado praticado com os efeitos indicados, ainda que estes não tenham sido objetivados pelo assediador. Acrescenta-se a esta conclusão o entendimento segundo o qual as diferenças nas condições de trabalho constituem assédio se o empregador não possui para elas uma justificativa legítima. Em relação ao ônus da prova, portanto, é adequada a solução encontrada no número 3 do artigo 23º do Código do Trabalho, segundo a qual o empregado tem o ônus de fundamentar o alegado assédio, enquanto o empregador deve demonstrar que as diferenças nas condições de trabalho têm alguma justificativa legítima.

Por sua vez, já se encontram importantes meios de proteção do trabalhador na legislação trabalhista contra atos ilegítimos do empregador que violem direitos trabalhistas em sentido estrito⁶⁷. Isto, no entanto, não basta. Torna-se necessária a análise destes problemas sob a ótica da dignidade do trabalhador enquanto pessoa, e dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes do desrespeito aos direitos de personalidade. Por isto, o tema busca chamar a atenção para os efeitos dos atos que constituem o assédio moral nos direitos de personalidade do trabalhador.

Finalmente, os meios mencionados de proteção ou de reação ao assédio não se apresentam suficientes para efetivamente proteger os trabalhadores dos efeitos do assédio moral. Neste aspecto, a legislação

67 Para citar apenas um exemplo desta proteção, indica-se a garantia prevista no artigo 122º do Código do Trabalho que proíbe o empregador de transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo previsão legal ou convencional.

também precisa progredir. Conclui-se que é preciso continuar refletindo e pesquisando formas mais adequadas para efetivamente evitar o assédio, e não apenas combater os seus efeitos já consolidados.

Referências bibliográficas

AMARAL, Francisco. **Direito Civil – Introdução**. 3ª edição, Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2000.

ASCENSÃO, José de Oliveira. **O Direito – Introdução e Teoria Geral**. 13ª edição refundida, Coimbra: Almedina, 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

CAMPOS, Diogo Leite de. **Lições de Direitos da Personalidade**. 2ª edição, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 1992.

CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de Direito Civil Português**. Parte Geral, Tomo III, Pessoas. Coimbra: Almedina, 2004.

DE CUPIS, Adriano. **Os Direitos da Personalidade**. Tradução de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro. Lisboa: Livraria Morais Editora, 1961.

FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª edição, São Paulo: LTr, 2006.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; e SILVA, Luís Gonçalves da. **Código do Trabalho Anotado**. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2004.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Ambiente Laboral**. Relatório de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 82 f. Lisboa: [s.n.], 2003.

MIRANDOLA, Giovanni Pico della. **Discurso Sobre a Dignidade do**

Homem, título original *Oratio de Hominis Dignitate*, traduzido por Maria de Lurdes Sirgado Ganho e Luís Loia, Lisboa: Edições 70, 1996.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. **O Assédio Moral no Trabalho**. Separata da Obra “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Coimbra: Almedina, 2003.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais**. Coimbra: Almedina, 2006.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho**. Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Edição da FDUL, Coimbra: Coimbra, 2003, pág. 834.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SEQUEIRA, Alexandra Marques. **Do Assédio no Local de Trabalho**. Questões Laborais, número 28, Ano XIII, págs. 241-258, Coimbra: Coimbra, 2006.

SOUSA, Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de. **O Direito Geral de Personalidade**, Coimbra: Coimbra, 1995.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de Personalidade e sua Tutela**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de Personalidade**, Coimbra: Almedina, 2006.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Teoria Geral do Direito Civil**. 3ª edição, Coimbra: Almedina, 2005.