



Assédio moral pode levar vítima à incapacidade total

O assédio moral é também conhecido como hostilização no trabalho, assédio psicológico ou "psicoterror, mobbing, bullying ou harcèlement moral". Não é fenômeno novo, sendo tão antigo quanto o próprio trabalho. Pode ser conceituado como:

"Uma conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho". (Dra. Hirigoyen Marie-France. El Acoso Moral . Editorial Piados).

Apesar disso, o referido fenômeno vinha sendo tratado e confundido com outros problemas do mundo do trabalho como stress ou conflito natural entre colegas e agressões pontuais, o que sempre prejudicou a caracterização e prevenção. O quadro começou a ser alterado com os avançados estudos de Heinz Leymann, psicólogo do Trabalho sueco, que assim define o assédio moral:

"A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura". (Assédio Moral, Mauro Azevedo de Moura, Médico do Trabalho e ex-Delegado Regional do Trabalho/RS).

Causa e efeito

Trata-se do já conhecido fenômeno de exposição dos trabalhadores e geral a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. O assédio moral decorre de um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho, que visa criar ao trabalhador um ambiente hostil, desestabilizando-o. Com medo do desemprego, esse trabalhador se torna dócil e menos reivindicativo, razão porque o professor sueco, Heins Leymann, em suas pesquisas concluiu que "este tipo de agressão continuada e silenciosa está acabando com a saúde física e psíquica de centenas de milhares de trabalhadores no mundo".(Leymann Heeins, in Lãs 45 señales de peligro).

Como conclui a Dra. Lydia Guevara Ramires, secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social:

"Em geral, a pessoa assediada é escolhida porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador, com ganância de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual lhe resulta inconveniente o trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, quando estamos em presença de um desajustado sexual ou psíquico (...). Como causas do assédio moral, podem-se assinalar, entre outras, as deficiências na organização do trabalho, a informação interna e a gestão, assim como os problemas de organização prolongados e não resolvidos, que são um entrave para os grupos de trabalho e podem desembocar em uma busca de bodes expiatórios. (Dra. Lydia Guevara Ramires em seu trabalho sob o título de "Reflexões sobre o assédio moral no trabalho", que apresentou em sua Conferência proferida no IV



Encuentro Interamericano de Derecho Laboral Y Seguridad Social, realizado em Cuba, de 24 a 28 de março/02).

Para nosso entender, nas condições de uma economia submetida às influências do neoliberalismo, não podemos deixar de notar a precariedade de emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo pressionante da economia, o interesse por reduzir os custos de trabalho, a existência do desemprego, as manifestações da terceirização, o crescimento do setor informal, a migração continuada, a fuga ou o roubo de cérebros, a tendência à contratação por tempo determinado verso à estabilidade do trabalho, a desregulação a favor da desproteção de determinadas camadas e setores populacionais aos quais poderiam se mencionar como causas certas da tendência ao crescimento do assédio moral.

Não obstante, pensamos que ainda frente aos altos índices de pobreza, falta de serviços e recursos básicos, de desemprego e subemprego que afeta a todos os países e muito mais os países em via de desenvolvimento e as difíceis condições de trabalho na indústria e no campo que ainda continuam latentes, o trabalho deve valorar-se em sua dimensão de auto-realização e dignidade da pessoa humana.

Em uma empresa orientada para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia. Por isso, o empregador buscará os melhores talentos, assim como o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar e, tratará de libertar-se dos que já não são convenientes".

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do "novo" trabalhador: "autônomo, flexível", capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado. Estar "apto" significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Riscos financeiros das empresas

O assédio moral no trabalho constitui, pois, um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos.



As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

A União Européia e os próprios EUA, por intermédio da Comissão para a Igualdade de Oportunidade de Emprego dos Estados Unidos (EEOC), também têm feito estudos e pesquisas para o levantamento do desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho, chegando a cifras astronômicas, de milhões de trabalhadores assediados, o que tem gerado nos EUA indenizações milionárias em favor dos assediados, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas.

A rede Wal-Mart foi condenada a pagar 50 milhões de dólares a uma empregada assediada moralmente como decorrência de observações chocantes sobre seu dote físico. A Chevron foi condenada a uma indenização superior a 2 milhões de dólares a empregados por agressões ocorridas no ambiente de trabalho. No Estado da Flórida, uma empresa foi condenada a pagar indenização de 237 mil dólares a um gerente que foi assediado por seu chefe.

Trata-se de um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até permanente e mesmo à morte: o chamado bullicídio. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça, surgindo, pois, sentimentos de fracasso, impotência e baixa auto-estima e humilhação, que é: *"um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento"*.

Com ações negativas desse tipo sofrem os trabalhadores uma injustificada agressão à dignidade humana, ficando o trabalhador(a) desestabilizado(a), ridicularizado(a), fragilizado(a) e estigmatizado(a) e, por fim, até mesmo responsabilizado pela queda da produtividade, como falta de qualidade do produto e ou mesmo serviço prestado.

A consequência provocada por esse processo destruidor e aniquilador do sentimento de utilidade da pessoa humana não serve a ninguém no seio da sociedade. É nefasto à própria empresa que o praticou por seus prepostos, como nefasto é a toda a sociedade no geral, ficando onerada com os custos das despesas previdenciárias decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, pela perda, quer da produção da vítima, quer do próprio emprego que ocorre na maioria das vezes.

Os efeitos dessas agressões sofridas pelos trabalhadores no próprio ambiente de trabalho redundam nos já conhecidos distúrbios físicos e psíquicos duradouros e que desencadeiam o desenvolvimento de patologias múltiplas que podem até matá-lo no trabalho e ou levá-lo ao suicídio.

Doença Profissional



O médico do trabalho, Mauro Azevedo de Moura, é da opinião pelo enquadramento do assédio moral como doença do trabalho, assim, concluindo:

"Todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos (as) trabalhadores (as), vítimas de assédio moral, devendo ser, evidentemente, consideradas doenças do trabalho." (autor e monografia sobre o Assédio Moral, já citado anteriormente).

À melhor compreensão da matéria, importante, também é a leitura da relevante contribuição contida na monografia elaborada por Mauro Azevedo de Moura, médico do Trabalho e ex-delegado Regional do Trabalho/RS, Assédio Moral. A entrevista com a Dra. Margarida Barreto, especialista em medicina do trabalho, divulgada pela revista Vida e Saúde, julho/2001, na reportagem, sob o título "Cale a Boca", publicada na Revista Veja, 31.10.2001, bem como a necessária busca do material sobre esta questão no site www.assediomoral.gov, donde foram extraídas em parte as conclusões aqui utilizadas.

Doutrina

Do ponto de vista jurídico, no exame desta complexa matéria, com o seu habitual brilhantismo e cultura, a Prof. Aldacy Rachid Coutinho em intervenção no Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho, da Internet-lex, DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL, realizado em Curitiba-Pr, em data de 25.04.02, esclarece:

"ASSÉDIO MORAL ATINGE 36% DOS BRASILEIROS. O assédio vem ganhando espaços cada vez maiores na mídia e nas discussões que envolvem os trabalhadores por ser uma das várias formas de violência que atingem, principalmente, a mulher. (Aldacy Rachid Coutinho, in www.internet-lex.com.br).

Uma pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, aponta que 36% da população brasileira economicamente ativa, que está trabalhando, passa por violência moral. Nos países europeus, segundo a organização internacional do Trabalho, esse índice cai para 10% e nos Estados Unidos, para 7%. Define-se por assédio moral toda "exposição prolongada e repetitiva do profissional a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho".

De acordo com Margarida Barreto, "essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo". A pesquisadora afirma que o assédio moral é uma das conseqüências do modelo econômico neoliberal, que força as empresas ao cumprimento rígido de metas, com a diminuição dos postos de trabalho, sobrecarregando quem permanece no emprego. "Esse trabalhador flexível é expropriado no seu saber fazer, no seu tempo. Ele é encarado como um indivíduo sem desejo, sem família, sem amigos, sem vida pessoal. Há um clima de desassossego, de insegurança, de medo, de incerteza acentuada e de submissão muito grande" – acrescenta ela"

Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, juiz titular da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, examinando o assunto em artigo com o título de "O DANO PESSOAL NO DIREITO DO TRABALHO", assim se posiciona sobre a questão do assédio moral:

"As duas principais obrigações sinalagmáticas que a relação de emprego implica (prestar serviço de modo subordinado e pagamento), levaram autores a afirmar, que ela comporta, apenas, uma relação patrimonial. Não se pode negar que esta seja importante, mas a relação empregatícia cria, também, uma intersubjetividade entre empregado e empregador, seja esta pessoa física ou jurídica. Se ela não existisse, ter-se-ia que apelar, como de fato se fez, para uma relação essencial e juridicamente diversa, para explicar o dano pessoal entre empregado e empregador. Pode parecer paradoxal, mas foram alguns escritos e acórdãos, tratando de aspectos processuais (a não competência do juízo trabalhista para julgar conflitos decorrentes de danos pessoais), que contribuíram para esse entendimento, enfatizando, com razão, a relação pessoal que o dano implica e, que este inexistiria na relação de emprego.(1) (Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FADUSP e também Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Universidade São Judas Tadeu, no seu trabalho publicado na Revista da AMATRA II, edição de mar/abr-2002).

Como conclusão, é importante que se frise, que há uma relação intersubjetiva entre empregado e empregador muito acentuada, que dá oportunidade, pelo trato sucessivo da relação, a uma das partes (e até a ambas em dano pessoal recíproco), de uma causar dano pessoal à outra ou, ainda, do dano acontecer reciprocamente. 8. O dano, materialmente. Concluindo este estudo pode-se dizer que o dano pessoal é materialmente trabalhista quando ocorre no interior da relação de emprego e quando ambas as partes como tais (ut sic), causam dano à outra, descumprindo uma cláusula contratual implícita ou explícita, de mútuo respeito e de boa-fé.

Nem o "jus resistendae", nem a invocação da exceção do "non adimpleti contractus", nem o uso do poder diretivo (nas modalidades: organização, controle ou disciplinar), nem o uso da legítima defesa, justificam que se exorbite dos limites para causar dano pessoal a outrem. 9. Dano pessoal como algo "novo" nas relações empregatícias. Seria negar o velho ditado, segundo o qual, "nil novi sub sole", dizer que o dano pessoal só passou a ocorrer nas relações de trabalho nos últimos anos, mais precisamente após 1988, com a promulgação da atual Constituição Federal. A ofensa à honra, dano essencialmente pessoal, já era prevista no Código Comercial e a CLT fez o papel de "consolidar" o dispositivo preexistente, tipificando-a como motivo de despedida motivada (artigo 482) ou de denúncia, pelo empregado, do contrato de trabalho (artigo 483). Exagero contrário, porém, consiste em dizer, que havendo a figura da ofensa à honra, nada de novo aconteceu.

A novidade ocorreu no âmbito do direito do trabalho, quando se passou a dar um tratamento jurídico próprio ao dano pessoal ocorrente no seu interior. Até então, a figura da ofensa à honra só era tratada como falta anticontratual. Uma antiga discussão, sobre o direito a indenização autônoma no acidente do trabalho, acatada pelo texto constitucional (artigo 7º, inciso XXVIII), acabou abrindo espaço para se perceber que as indenizações pré-tarifadas, pela ocorrência de "justa causa", não cobriam um dano

essencialmente diverso, como o pessoal".

Projetos de Lei em tramitação

A matéria em comento tem repercussões, quer na esfera trabalhista, quer na esfera criminal, havendo necessidade de legislação específica para tipificar o delito, como conclui Lydia Guevara Ramírez em suas Reflexões sobre o assédio moral no trabalho já citado:

"Até meados da década de 80 eram poucos os países que haviam adotado normas específicas sobre o assédio moral. Mas como nos últimos 20 anos tem sido significativo o aumento dos casos, já há normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos lugares de trabalho e inclusive há códigos de trabalho que se referem ao tema dos direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão de sexo. Não obstante ainda há poucos instrumentos internacionais que abordem especificamente o assédio e hostilização sexual em escala internacional, como a Recomendação Geral de 1992, adotada no marco da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (...). Sendo cada vez mais freqüente o assédio moral nos locais de trabalho, requer-se adotar a legislação correspondente para que as vítimas possam denunciar os fatos na segurança de que haverá uma sanção, não se vendo na obrigação de encobrir os assediadores com desculpas".

Como decorrência do entendimento dessa necessidade, existem tramitando no Congresso Nacional diversos projetos de lei, pretendendo a normatização legal reguladora do fenômeno conhecido por assédio moral, dentre os quais, citamos: a)- Projeto de lei federal de reforma do Código Penal, sobre assédio moral, de iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL – PE; b)- Projeto de lei sobre assédio moral, de iniciativa de Rita Camata, deputada federal pelo PMDB – ES; c)- Projeto de lei federal de reforma do Código Penal, sobre coação moral, de coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB – CE;

A Legislação vigente autoriza o deferimento da indenização

Não obstante a pendência de aprovação no Congresso Nacional de lei expressa e específica regulamentadora por inteiro desta relevante questão social, a legislação vigente no país tem permitido ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo a contento apreciar essa matéria, julgando-a e concedendo à vítima lesada a indenização correspondente aos prejuízos sofridos pelo assediado moralmente.

Do exame do contrato de trabalho, conclui-se ter ele natureza onerosa, sinalagmática e comutativa, sendo tutelado pelos conhecidos princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho.

É consabido também que a principal obrigação do empregador é a de dar trabalho, pagando os salários correspondentes, sendo expressamente proibido de impor a seu subordinado qualquer tipo de discriminação, pena de responsabilização por seus atos, a título de indenização pelo dano pessoal



causado ao empregado.

Examinando essa questão, Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, atual presidente do STF, mesmo quando ainda era min. do TST, assim já entendia:

"A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico" (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

Não é a condição econômica de poder ofertar emprego com pagamento de salários que assegura eventual direito de o empregador e ou seu preposto tratar o empregado como mera mercadoria, praticando atos discriminatórios que o atinjam inclusive em sua dignidade laboral. O trabalhador deve ser tratado com respeito e urbanidade, da mesma forma que o empregado deve tratar seu empregador, como ensina o professor uruguaio AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ ("Curso de Direito do Trabalho", LTr, fl. 155): *"O trabalhador deve ser tratado pelo empregador com o mesmo respeito com que ele próprio deve tratar o patrão"*.

O Constituinte de 1988, percebendo o ritmo das alterações globalizadas e as novas exigências nacionais, dotou o País de um instrumento jurídico da mais relevante importância: a Carta Política da Nação à qual todas as leis nacionais estão subordinadas, trazendo como fundamentos do Estado à cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, II, III e IV).

O Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III),¹ reafirmando, ainda, o art. 193 que:

"A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais", cabendo ressaltar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir discriminados no art. seguinte são apenas enumerativos, indicativos, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, Caput).

À melhor compreensão da matéria, necessário ressaltar também o fato de o legislador constituinte haver elegido o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo, impondo-se ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio, assegurando-se ao trabalhador que quando demitido esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para o seu possível e viável retorno ao mercado de trabalho, tal quando da própria admissão, já que só pode contar com sua força de trabalho para a sua manutenção e de seus familiares.

Os novos contornos constitucionais do contrato de trabalho

Analizando o contrato de trabalho que ganhou novos contornos com a CF/88, a Prof. Aldacy Rachid Coutinho conclui ser o empregador responsável por assegurar ao empregado condições de trabalho, de salário e de vida as mais amplas, visando *"assegurar o direito à saúde e a um meio ambiente do trabalho saudável, quer retratem questões de abrangência social, como a justiça contratual, boa-fé, lealdade e confiança contratual ou instrumentalização do contrato como garantia de melhor distribuição de renda"*. (ALDACY RACHID COUTINHO, Mestre e Doutora, Professora de Direito do Trabalho da UFPR, advogada e Procuradora do Estado no Pr, em seu artigo a "FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO", divulgado no site www.internet-lex.com.br).

O art. 483 da CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato, por incumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, ainda acumular outros pedidos indenitários resultantes da relação de trabalho, tais quais, por exemplo, a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal) e ou em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º, inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa).

O dano moral é acumulável com o material

Não há que se falar sequer que os créditos trabalhistas resultantes da rescisão contratual autorizada pelo dispositivo celetário indicado já cubra também a indenização decorrente do assédio moral. Esse entendimento encontra-se já superado pelos reiterados pronunciamentos do C. STF, no sentido de que é acumulável a indenização por dano material, com a de dano moral:

EMENTA: Recurso extraordinário. Indenização por danos materiais e morais. Cumulação. Possibilidade. Inteligência do art. 5º, V da Constituição, que preconiza apenas a existência de indenização por ofensa a moral das pessoas, não cuidando de suas eventuais causas. Precedentes do Tribunal. Agravo regimental desprovido."(STF-AG. REG. EM RECURSO EXTRAORDINARIO-AGRRE-222878 / DF, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Publicação: DJ DATA-09-11-01 PP-00052 EMENT VOL-02051-03 PP-00625, Julgamento: 09/10/2001 – Primeira Turma).

"EMENTA: – Recurso extraordinário. Indenização. Embargos infringentes. Cumulação de dano moral com dano material. 2. Acórdão em embargos infringentes que negou indenização por dano moral, entendendo que, na espécie, não ocorreu ofensa a dignidade, a imagem e a reputação social da pessoa. Violação ao art. 5º, X, da Carta Magna. 3. Recurso conhecido e provido, para restabelecer o acórdão da 1. Turma do TRF-2. Região, na Apelação Cível n.. 94.02.09207-2- RJ. Precedentes da Corte no RE n.. 179.147-1-SP e RE n.. 192.593-1- SP" (RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº. 222795, RELATOR : MIN. NÉRI DA SILVEIRA , in DJ Nº. 98 – 24/05/2002 – Ata Nº. 16 – Relação de Processos da 2ª Turma).



Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da Lex Legum, eis que a relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário *respeito – à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima*.

O dano moral no CCB de 1916

Clóvis Bevilacqua, ainda com base em preceito extraído do CCB de 1916, sustentava a possibilidade de dar-se guarida às indenizações decorrentes do dano moral, assim entendendo: *"Se o interesse moral justifica a razão para defendê-la ou restaurá-la, é claro que tal interesse é indenizável, ainda que o bem moral se não exprima em dinheiro"*.

Encontrava suporte para este entendimento no disposto pelo art. 76 do CCB, que já à época assegurava: *"para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico, ou moral"*.

Sobre este mesmo delicado assunto, já nos idos do ano de 1913, o saudoso Ministro Pedro Lessa acolheu o pleito de indenização por danos morais pela morte de passageiro em um acidente ferroviário. Seu voto, todavia, avançado para a época, não foi acompanhado pelos demais ministros. Em decisão relatada pelo Ministro Leitão de Abreu, o próprio STF no RE-91.502 (DJU 17.10.80) acabou por enterrar de vez os pleitos de indenização por dano moral que ainda eram intentados com base na doutrina de Clóvis Bevilacqua, ao proclamar definitivamente que *"não era indenizável o dano moral"*.

Conclusão

O assédio moral é indenizável, permitindo a legislação nacional vigente que o Poder Judiciário possa apreciar a matéria e deferir a indenização correspondente ao vitimado por assédio moral. Foi preciso que o legislador constituinte de 1988 ousasse, dispondo e disciplinando a matéria em nível constitucional, para que esse direito passasse então a ser deferido pelo Poder Judiciário Brasileiro, diante do conservadorismo que então imperou com o exame da questão defendida por Clóvis Bevilacqua, dentre outros doutrinadores pátrios, da época.

Nota de Rodapé

1. Há um sofisma de argumentação, ao deduzir do caráter pessoal do dano, sua incidência na órbita civil, quando este ocorre "no interior" de uma relação de emprego; quando o empregado ou empregador, como tais, causam dano um ao outro. Não dá, também, para enfatizar o caráter pessoal do dano e tentar provar haver um prazo prescricional diferenciado para salvaguardar os direitos decorrentes do dano pessoal, porque a "verba da indenização não seria trabalhista *stricto sensu*", mas civil e pessoal". Tudo porque se tem uma noção unívoca e não analógica do dano pessoal de responsabilidade.

Date Created

06/07/2002