

# CONSIDERAÇÕES SOBRE OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

*Leda Maria Messias da Silva\**  
*Marta Paulina Kaiser Leitner\*\**

**SUMÁRIO:** *1.Introdução. 2.Assédio Moral. 3.Hipóteses de Manifestação do Assédio Moral. 4.Consequências do Assédio Moral. 5.Conclusões. 6.Referências.*

**RESUMO:** O assédio moral no meio ambiente do trabalho, para muitos autores, é tão antigo quanto o próprio trabalho. Nos últimos anos o tema vem chamando a atenção dos doutrinadores e pesquisadores por se tratar de uma violência moral no trabalho, não tipificada como crime, que enseja, quando comprovada a conduta repetitiva, uma reparação civil, na esfera trabalhista. A finalidade é despertar a classe patronal e conscientizar os trabalhadores sobre os efeitos danosos causados pela prática do assédio moral nas organizações de trabalho. O trabalhador assediado suporta, em silêncio, situações extremamente vexatórias, humilhantes, e constrangedoras. Ações que tem por objetivo desestabilizar emocionalmente a vítima visando forçá-la a pedir demissão. Por outro lado, temos os chamados “direitos da personalidade”, como direitos subjetivos, que se aplicam a todas as pessoas, inclusive ao trabalhador, durante e após a relação de emprego. Assim, merece a tutela e a proteção do Estado, toda pessoa que é atingida, seja na integridade física ou moral, ou em situações que a coloque em posição de desigualdade perante os demais. A jurisprudência brasileira tem-se manifestado no sentido de proteger o trabalhador e revelar a importância de se punir a prática de assédio moral, quando devidamente caracterizada a existência do dano moral causado ao trabalhador assediado.

**PALAVRAS-CHAVE:** assédio moral; dignidade; trabalhador.

---

\*Docente da Graduação, do Mestrado e Coordenadora do Curso de Direito do CESUMAR - Centro Universitário de Maringá; Mestre e doutora em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: leda\_dir@cesumar.br.

\*\*Docente do Curso de Direito do Integrado Colégio e Faculdade; Mestre em Direito pelo CESUMAR - Centro Universitário de Maringá.

## **CONSIDERATIONS ABOUT PERSONALITY RIGHTS AND MORAL HARASSMENT IN WORK RELATIONS**

**ABSTRACT:** Moral harassment in the work environment, for many authors, is as old as work itself. In the past few years the theme has been attracting some attention from doctrinarians and researchers because it is a kind of moral violence, not typified as crime, which creates the possibility, when the repetitive conduct is demonstrated, of civil compensation. The aim is to warn employers and to make workers more aware about the damaging effects caused by the practice of moral harassment in organizations. Harassed workers have to bear in silence very embarrassing and humiliating situations; actions that have the objective to emotionally destabilize their victims and force them to resign their jobs. On the other hand, we have the so-called "Personality Rights", subjective rights, which are applied to everyone, the worker included, during and after the employment relationship. Thus, everyone that is affected, be it in his/her physical or moral integrity or in situations that put him/her in an inequality position in respect to others, deserves the protection of the State. The Brazilian jurisprudence has manifested their intention to protect the worker and reveals the importance of punishing the practice of moral harassment when the existence of the harassed worker's moral damage is duly characterized.

**KEYWORDS:** Moral Harassment; Dignity; Worker.

## **CONSIDERACIONES SOBRE LOS DERECHOS DE PERSONALIDAD Y EL ASEDIO MORAL EN LAS RELACIONES LABORALES**

**RESUMEN:** El asedio moral en el medio laboral, para muchos autores, es tan antiguo como el propio trabajo. En los últimos años el tema llama la atención de los doctrinadores y investigadores por tratarse de una violencia moral en el trabajo, no tipificada como crimen, que tiene, cuando comprobada la conducta repetida, una reparación civil, en la esfera laboral. La finalidad es despertar en la clase patronal y concienciar los trabajadores sobre los efectos dañosos causados por la práctica de asedio moral en las organizaciones laborales. El trabajador asediado soporta, en silencio, situaciones de vejación y humillación. Acciones que tienen como objetivo desestabilizar emocionalmente la víctima llevándola a pedir demisión. Además de eso, tenemos los llamados "derechos de personalidad",

como derechos subjetivos, que se pueden aplicar a todas las personas, incluso al trabajador, a lo largo y posteriormente a la relación laboral. Así, merece la tutela y la protección del estado, toda la persona que es atingida, sea en la integridad física o moral, o en situaciones que la pongan en posición de inferioridad delante de los demás. La jurisprudencia brasileña se tiene manifestado en el sentido de hacer la protección del trabajador y revelar la importancia de punirse la práctica del asedio moral, cuando debidamente caracterizado el daño moral causado al trabajador asediado.

**PALAVRAS-CLAVE:** Asedio moral; dignidad; trabajador.

## INTRODUÇÃO

Os direitos da personalidade constituem-se em direitos mínimos que asseguram e resguardam a dignidade da pessoa humana e, como tais, estão previstos e protegidos pelo ordenamento jurídico.

O Código Civil Brasileiro destinou um capítulo aos Direitos da Personalidade e, em seu art. 11, dispôs: “com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”. Estabeleceu aqui as principais características dos Direitos da Personalidade.

As características essenciais dos direitos da personalidade visam a proteger e assegurar a dignidade da pessoa humana como valor fundamental. Constituem, segundo Bittar<sup>1</sup>, “direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis *erga omnes*”.

Quanto à classificação dos direitos da personalidade, é vasta a relação apresentada pela doutrina.

A enumeração e a classificação de Limongi França é uma das mais completas. Jabur<sup>2</sup> apresentou a classificação dos direitos personalíssimos, elaborada por Rubens Limongi França, a saber:

1. *Direito à integridade física*: 1.1 Direito à Vida: 1.1.1 à concepção e à descendência; 1.1.2 ao nascimento; 1.1.3 ao leite materno; 1.1.4 ao planejamento; 1.1.5 direito à proteção do menor; 1.1.6 à alimentação; 1.1.7 à habitação; 1.1.8 à educação; 1.1.9 ao trabalho; 1.1.10 ao transporte adequado; 1.1.11 à segurança física; 1.1.12 ao aspecto físico da estética humana; 1.1.13 à proteção médica e hospitalar; 1.1.14 ao meio ambiente ecológico; 1.1.15 ao sossego; 1.1.16 ao lazer;

---

<sup>1</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 11.

<sup>2</sup> JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada**: conflitos entre direitos da personalidade. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.p.104-105.

1.1.17 ao desenvolvimento vocacional profissional; 1.1.18 ao desenvolvimento vocacional artístico; 1.1.19 direito à liberdade física; 1.1.20 ao prolongamento artificial da vida; 1.1.21 à reanimação; 1.1.22 direito à velhice digna; 1.1.23 relativos ao problema da eutanásia; 1.2 Direito ao Corpo Vivo; 1.2.1 ao espermatozóide e ao óvulo; 1.2.2 ao uso do útero para procriação alheia; 1.2.3 ao exame médico; 1.2.4 direito à transfusão de sangue; 1.2.5 à alienação de sangue; 1.2.6 ao transplante; 1.2.7 relativos à experiência científica; 1.2.8 ao transexualismo; 1.2.9 relativos à mudança artificial do sexo; 1.2.10 ao débito conjugal; 1.2.11 à liberdade física; 1.2.12 ao 'passe' esportivo; 1.3 Direito ao Corpo Morto; 1.3.1 ao sepulcro; 1.3.2 à cremação; 1.3.3 à utilização científica; 1.3.4 relativos ao transplante; 1.3.5 ao culto religioso; 2. *Direito à Integridade Intelectual*: 2.1 à liberdade de pensamento; 2.1 de Autor; 2.3 de Inventor; 2.4 de Esportista; 2.5 de esportista participante de espetáculo público; 3. *Direito à Integridade Moral*: 3.1 à liberdade Civil, Política e Religiosa; 3.2 à Segurança Moral; 3.3 à Honra; 3.4 à Honorificência; 3.5 ao Recato; 3.6 à Intimidade; 3.7 à Imagem; 3.8 ao Aspecto Moral da Estética Humana; 3.9 ao Segredo Pessoal, Doméstico, Profissional, Político e Religioso; 3.10 à Identidade Pessoal, Familiar e Social (profissional, política e religiosa); 3.11 à Identidade Sexual; 3.12 ao Nome; 3.13 ao Título; 3.14 ao Pseudônimo; 3.15 à Alcinha.

Pode-se definir direitos da personalidade, como aqueles inerentes à própria pessoa, são caracteres próprios do indivíduo, frutos de sua própria existência, como o direito à vida, à liberdade, à integridade física, à honra, à imagem, à intimidade, enfim, são direitos constitucionalmente protegidos, que merecem a tutela do Estado.

Os direitos da personalidade, como direitos subjetivos, aplicam-se a todas as pessoas, inclusive ao trabalhador, durante e após o término da relação de emprego. Assim, merece a tutela e a proteção do Estado, toda pessoa que é atingida, seja na integridade física ou moral, ou em situações que a coloque em posição de desigualdade perante os demais. Em especial, as agressões à personalidade dos trabalhadores que exercem funções como empregados, configurando as situações do chamado assédio moral.

## 2. ASSÉDIO MORAL

Observando-se a história, verifica-se que a revolução industrial produziu reflexos diretos na organização do trabalho. Em nome da produtividade e do lucro, reduziu-se a mão-de-obra e deu-se início a um processo no qual as empresas passaram a exigir dos trabalhadores maior eficiência e competitividade. A preocupação de não corresponder às expectativas da organização empresarial, e a luta pela manutenção de seus próprios empregos desencadearam um processo de violência, o chamado assédio moral.

Maria Aparecida Alkimin<sup>3</sup> conceitua assédio moral como:

Um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força de trabalho.

E ainda, a autora trata o assédio moral como sinônimo de agressão psicológica e afirma que, em nosso ordenamento jurídico e no direito, não existe previsão específica sobre o conceito de assédio moral. A autora busca sua conceituação na área da psicologia “porque o fenômeno foi precedentemente estudado pela psicologia do trabalho”<sup>4</sup>.

André Luiz de Souza Aguiar<sup>5</sup> comenta em seu livro intitulado “Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho”, que “um dos primeiros trabalhos sobre o assédio moral foi realizado por Marie-France Hiri-goyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, em 1998, na França, publicado sob o título *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, ed. Syros”.

O autor<sup>6</sup> define assédio moral como:

Os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho.

Segundo Margarida Barreto, médica do trabalho e ginecologista, assédio moral no trabalho é:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de

---

<sup>3</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 35.

<sup>4</sup> Id. Ibid, p. 36.

<sup>5</sup> AGUIAR, André Luiz de Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. p. 20.

<sup>6</sup> AGUIAR, idem, p.17.

longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.<sup>7</sup>

Os assediantes são as pessoas detentoras de uma certa autoridade nas organizações, mas podem ser qualquer agente da relação empregatícia, homens ou mulheres os quais exercem o poder de comando de uma forma autoritária, que amedrontam, intimidam e humilham suas vítimas; os trabalhadores em grau hierárquico inferior (denominado assédio vertical); pessoas que exercem a mesma função dentro da empresa, que são colegas de trabalho e que estão no mesmo nível hierárquico (denominado assédio horizontal); ou, ainda, o assediador pode também encontrar-se em nível hierárquico inferior, embora mais rara a hipótese.

### 3. HIPÓTESES DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Várias são as situações que podem ensejar o assédio moral; podemos destacar, dentre elas, as mais comuns: isolar a vítima do grupo de trabalho; ridicularizar, inferiorizar, difamar, menosprezar, fazer comentários sobre a sua capacidade profissional e sexual; atribuir tarefas impossíveis de serem realizadas; sobrecarregar de trabalho; redução de horários das refeições; forçá-la a pedir demissão; enfim, o assédio moral também pode ocorrer contra todos os empregados ao mesmo tempo ou contra apenas um deles, nas mais diversas funções laborais. Em se tratando de assédio moral, as condutas indevidas caracterizam-se com repetição, no entanto, uma única conduta, em se tratando de fato grave, por óbvio pode caracterizar, embora não o assédio moral, mas uma indenização por danos morais.

Freitas<sup>8</sup> exemplifica algumas situações específicas para o surgimento do assédio moral:

cultura e clima permissivo da organização, com desconfiança e competição exacerbada; supervalorização das estruturas hierárquicas; processos de reestruturação organizacional sem transparência e com ameaças generalizadas; e ingresso de profissionais com qualificação superior ao da chefia.

Aguiar<sup>9</sup> cita casos de assédio moral por:

a) motivos religiosos; b) por resistência à padronização; c) por ser representante sindical; d) por revista pessoal; e) por atos de

---

<sup>7</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

<sup>8</sup> apud AGUIAR, 2005, p.29.

<sup>9</sup> AGUIAR, 2005, p.83.

improbidade; f) em função de doença; g) por orientação sexual; h) por maus-tratos (rescisão indireta); i) por racismo.

#### **4. CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

Uma das principais conseqüências geradas pelo assédio moral, no ambiente de trabalho, são gravames à saúde física e mental da vítima (trabalhador), causando este resultado mais imediato, danos substanciais ao ambiente de trabalho como um todo, o que gera prejuízos concretos à empresa, uma vez que a capacidade laboral, não só da vítima, mas também de seus companheiros de trabalho, acaba por ser prejudicada, tendo como conseqüências a perda de produtividade.

Mauro Azevedo de Moura<sup>10</sup> comenta que

o assédio moral provoca um impacto devastador na ‘saúde social’ do indivíduo, atingindo-o em todas as dimensões de sua vida. Perde-se o emprego, os colegas e a família se afastam, as relações se rompem, os custos com tratamento de saúde aumentam, a renda diminui.

Alkimin<sup>11</sup> aponta os seguintes fatores como conseqüências ao trabalhador: prejuízos à saúde psíquica e física, ao convívio social e familiar, baixa-estima pessoal e profissional, aumento ou queda de produtividade, e comenta:

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves conseqüências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua auto estima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial; isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das seqüelas à saúde causadas pela conduta assediante.

Além disso, os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde: a queda da auto-estima pessoal e profissional, depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental, cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante, insônia, alterações no sono, pesadelos, diminuição da capacidade de concentração e memorização, isolamento,

---

<sup>10</sup> MOURA, Mauro Azevedo de. **Assédio moral**. Porto Alegre: Núcleo Criação e Produção, 2001. p. 17.

<sup>11</sup> ALKIMIN, 2005, p.85.

tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações, redução da libido, sentimento de culpa e pensamentos suicidas, uso de álcool e drogas, e tentativa de suicídio.

Margarida Barreto<sup>12</sup> comenta

o assédio gera grande tensão psicológica, angústia, medo de ficar sozinha no posto de trabalho, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos físicos e mentais, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.

E ainda a autora<sup>13</sup> relata a manifestação da violência praticada contra as mulheres e aponta exemplos:

Interditar a fisiologia; fiscalizar as idas ao médico; intimidar; proibir falar; inferiorizar; desqualificar profissionalmente; espalhar boatos; ameaçar; constranger, assediar e chamar a atenção em público; va-lo-rizar os trabalhadores que humilham seus colegas; estimular rivalidades; promover uma recém-chegada ao setor em detrimento do saber fazer e da experiência da outra; esconder uma ferramenta de trabalho e acusar; boicotar informações acerca da tarefa ou desorganizar e sujar o posto de trabalho na ausência do trabalhador, forçando-o a limpar diariamente e seguidas vezes; mudar de posto ou retirar os instrumentos necessários à execução da tarefa.

Outra possível conseqüência, muito grave, é a doença ocupacional conhecida como Síndrome de Burnout,<sup>14</sup> causada pelo estresse extremo no trabalho.

Sob o ponto de vista previdenciário, a situação gerada pelo processo de assédio moral lança aos hospitais, os trabalhadores que, direta ou indiretamente, irão onerar o sistema de saúde público, perpetrando gastos relevantes do orçamento relacionado à saúde.

Quanto às conseqüências do assédio moral para o empregado assediante, a principal delas é a despedida por justa causa. Alkimin comenta que

---

<sup>12</sup> BARRETO, 2003, p.140.

<sup>13</sup> Id. Ibid., p.140.

<sup>14</sup> Síndrome de Burnout é definida por alguns autores como uma das conseqüências mais marcantes do estresse profissional e se caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos (até como defesa emocional). O termo Burnout é uma composição de *burn*=queima e *out*=exterior, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço.

é relevante ponderar que o superior hierárquico, ou seja, o chefe, supervisor, gerente etc., que pratica assédio moral também poderá sofrer as conseqüências do poder disciplinar do empregador, em especial, ter o contrato de trabalho rescindido com enquadramento em uma das justas causas previstas no art.482 da CLT e respectivos incs. ‘b’, ‘j’ e ‘k’.

Veja-se:

Art.482- Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo de honra e boa fama ou ofensas físicas praticada contra o empregador.

Verifica-se que o agressor atinge seu objetivo quando consegue excluir a vítima das suas funções laborais, mas infelizmente, não é apenado com uma tipificação legal específica, restando-lhe apenas o enquadramento na demissão por justa causa e algumas configurações de crime.

É dever de todos, no ambiente de trabalho, respeitar a dignidade do empregado, inserida pela Constituição Federal como um dos princípios fundamentais da pessoa humana; para tanto, o empregado assediador será punido quando comete tal conduta, quer seja pela caracterização da justa causa nos termos do art.482 da CLT, ou ainda, tais condutas assediadoras poderão igualmente ser tipificadas como crime de constrangimento ilegal, de acordo com artigo 146 do Código Penal Brasileiro,<sup>15</sup> ou ainda poderão ser enquadradas no tipo penal dos crimes contra “contra a honra” (difamação, CP art.139<sup>16</sup> e injúria CP art.140<sup>17</sup>), ou no crime de “periclitção da vida e da saúde” (maus-tratos, CP art.136<sup>18</sup>).

Quanto às conseqüências advindas da agressão por assédio moral para a empresa, verifica-se que elas são representadas por prejuízos que se dão em duas esferas: financeira

---

<sup>15</sup> Art.146 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena– detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.

<sup>16</sup> Art.139– Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena– detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

<sup>17</sup> Art.140 – Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

<sup>18</sup> Art.136– Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina: Pena – detenção, de 2 (dois) meses a 1 (um) ano, ou multa.

e social, ou seja; os prejuízos de ordem financeira podem ser representados por processos judiciais, absenteísmo psicológico, redução na produtividade e na qualidade do trabalho, desmotivação dos demais trabalhadores, despesas por afastamentos (até os primeiros quinze dias), faltas por doença (atestados médicos), acidentes de trabalho, gastos com substituição de pessoal – em que o empregador terá de investir em treinamento e qualificação do novo empregado, danos à imagem da empresa, rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, a caracterização da justa causa por parte do empregador, por ter praticado o assédio, pois o assediado pode requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação, dentre as quais o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, e etc., conforme dispõe o art.483 da CLT:

Art.483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama [...]; h) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários [...].

E, finalmente, pedido de indenização por danos materiais (emergentes e lucros cessantes) e danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral. Destaca-se que as indenizações por danos materiais e morais dependem da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

Prejuízos de ordem social são aqueles que atingem a sociedade como um todo, quando o Estado passa a suportar as despesas hospitalares (após os primeiros quinze dias de afastamento do trabalhador), indenizações de seguro-desemprego, aposentadoria antecipada, pagamento de pensões, enfim todos os benefícios pagos pela previdência social, assegurados ao trabalhador adoecido.

## CONCLUSÕES

Inexiste no Brasil legislação específica destinada a coibir e punir a prática do assédio moral nas relações de emprego. O que existe são leis que proíbem e punem o assédio moral limitando-se à esfera administrativa pública municipal, estadual e federal. A jurisprudência brasileira tem-se manifestado no sentido de

proteger o trabalhador e revelar a importância de se punir a prática de assédio moral, quando devidamente caracterizada a existência do dano causado ao trabalhador assediado.

Aguarda-se a tramitação de alguns projetos de lei federal.

Cabe ao empregador o atributo de tratar o empregado com dignidade, respeitando sua liberdade de trabalho, sua integridade física e moral, sua vida privada, sua intimidade, sua honra, imagem e boa fama, bem como evitar práticas de humilhações que violem os direitos da personalidade, que agora são tutelados e protegidos pelo Estado.

Por outro lado, o empregador, como pessoa de direitos e obrigações, também está sujeito ao assédio moral por parte do empregado; assim, as partes da relação empregatícia estão sujeitas ao assédio moral, sendo comprovado que as reclamações pelos empregadores são em menor quantidade e mais raras, mas podem existir.

Medidas devem ser tomadas no ambiente de trabalho visando promover a paz e a harmonia social, pois o que se recomenda é que haja um respeito mútuo entre empregado e empregador, observando os princípios máximos do direito: a dignidade da pessoa humana, e os direitos da personalidade.

Finalmente, o que se conclui é que, mesmo que as questões sobre o assédio moral tenham conquistado contornos relevantes, a grande maioria dos integrantes da relação laboral ainda desconhece seu significado e suas conseqüências. A vítima, muitas vezes, mesmo reconhecendo o seu sofrimento, não imagina que tenha sofrido violência ou agressão moral, por isso, medidas de prevenção que prezem a qualidade de vida do empregado e mantenha o ambiente de trabalho sadio e produtivo, preservando a saúde física, psíquica e moral, a vida e, acima de tudo, que preserve e valorize um dos maiores direitos do cidadão, a dignidade humana, devem ser adotadas, sendo a conscientização do empregador e do próprio trabalhador assediado a primeira e a mais importante delas.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz de Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. São Paulo: Ltr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BRASIL. **Código penal**: atualizado e acompanhado de legislação complementar, súmulas e índices. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada**: conflitos entre direitos da personalidade. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MOURA, Mauro Azevedo de. **Assédio moral**. Porto Alegre: Núcleo Criação e Produção, 2001.