

ASSÉDIO MORAL: CAUSAS, EFEITOS E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

José Roberto Dias Leite*

RESUMO

O trabalho objetiva alertar sobre as causas e efeitos do assédio moral, da agressão e danos à saúde da vítima, caracterizando o agressor, as formas de coação, bullicídio. Trata das implicações jurídicas, leis municipais já aprovadas e projetos de lei em tramitação. A garantia de indenização da Lex Legum, a consolidação pela CLT, o assédio moral no Serviço Público, nas organizações empresariais, sindicais e não governamentais, o respeito e dignidade à pessoa humana.

Palavras chaves: Assédio moral, psicoterrorismo, aspectos jurídicos, indenização.

1. HISTÓRICO

Tanto no serviço público quanto no privado, assédio moral surge apreciado de forma tímida; tão antigo quanto o próprio trabalho, o trabalhador está sujeito a sofrer com as formas perversas pendida por seu superior hierárquico.

As expressões *harcèlement moral* (assédio moral) da França; *bullying* (tiranizar) da Inglaterra; *mobbing* (molestar) dos Estados Unidos e *murahachibu* (ostracismo social) do Japão, no Brasil nomina-se assédio moral, forma de psicoterrorismo no trabalho, assédio psicológico. Um dos trabalhos pioneiros sobre o assunto foi denunciado pela jornalista inglesa Andréa Adams¹, que faleceu de câncer em plena campanha para transformar em delito o psicoterrorismo no trabalho, como aconteceu com a questão do assédio sexual.

Segundo Heinz Leymann, psicólogo do trabalho pioneiro no assunto:... a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura...²

Para Hirigoyen, francesa, uma das maiores autoridades no assunto:

O assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho³.

2. CAUSA, EFEITO E EVOLUÇÃO

O assédio moral é o resultado da ação de uma chefia, que no uso de suas prerrogativas, literalmente, tortura o subordinado, seja no campo do trabalho privado ou público. São muitas as táticas utilizadas para o exercício dessa nociva atuação. Prejudicando sistematicamente a atuação laboral da vítima, ignoram-se suas sugestões ou solicitações, reduzindo-lhe o poder hierárquico ou, deliberadamente, fazendo-lhe críticas negativas, levando-o à humilhação constante, expondo a vítima a situações

* José Roberto Dias Leite – Bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do Jurumirim – EDUVALE – Avaré – 2005.

1. ADAMS Andréa, CRAWFORD, Neil *Bullying at Work: how to confront and overcome it*, 1992.

2. Apud In. MENEZES, C.A C.de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Trabalhista: Porto Alegre, n.169, p.140-150, jul. 2003.

3. HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5.ed. Ed. Bertrand do Brasil: São Paulo. 2002. 223p. p.65

constrangedoras e humilhantes, por repetição e prolongamento. O que temos hoje é sua intensificação e forma de abordagens.

Existem agressores hábeis na difusão de boatos de natureza depreciativa ou pejorativa. O objetivo do agente agressor é alcançado, dependendo das circunstâncias, pois a auto-estima do ofendido não resiste e entra em processo de degradação. O ator menor do assédio moral está solitário e isolado. Dos colegas de trabalho o apoio é praticamente impossível, pelo temor de “contágio” e o conseqüente efeito, desemprego. Alguns exemplos: determina-se ao subordinado uma tarefa com dimensão ou prazo impossíveis de serem cumpridos; atribui-se a outros, geralmente colegas da vítima, idéias interessantes, antes propostas pelo assediado; passam-se ordens diretas aos demais trabalhadores, destituindo da autoridade necessária o servidor responsável; coloca-se a vítima no ostracismo ou exposta ao ridículo, repetidamente; omitem-se, de forma mascarada, informações para o melhor desempenho funcional do trabalhador.

Entretanto, o assédio moral não se confunde com formas aceitáveis de “pressão”, exercidas por chefias lúcidas e racionais e dotadas de liderança saudável, quando se objetiva, de maneira humana e racional, o sucesso no mundo dos negócios.

O chefe “torturador” - quase sempre tomado por uma personalidade distorcida - representa o papel de um servidor bem intencionado, fiel e preocupado, que aparenta querer o melhor para os subordinados; mostra, ao grande público, um comportamento exatamente contrário ao que pratica, diuturnamente.

Para Hirigoyen o perfil do agressor narcisista:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros⁴.

Aparentemente, o agressor é uma pessoa que está muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. É incapaz de sentir empatia, considerada como a capacidade de colocar-se no lugar do outro, porque não estará à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo. Mas enquanto não descoberto os seus meios de agir, o agressor persegue seu objetivo.

Segundo GUEDES, existem tipos de agressores: o instigador; o casual; o colérico; o megalômano; o frustrado; o crítico; o sádico; o puxa-saco; o tirano; o aterrorizado; o invejoso; o carreirista; o pusilânime⁵.

Entretanto, é importante frizar que o poder de chefia extingue-se na própria ação administrativa, normatizada, que dosa sanções e determina limites. Note-se que para se denominar assédio, o agente ativo será sempre o superior hierárquico do agente passivo, vítima do dano. O caráter continuado da tirania exercida pela empresa através

4. HIRIGOYEN, M.F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5.ed. Bertrand do Brasil: São Paulo. 2002. 223p. p.143. Disponível em: <http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/her.html> - Acesso em: 09 jul 2005.

5. GUEDES, M.N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo, LTr, 2003, p.59-60

de seu preposto, ainda que não configure o assédio moral, - porquanto ausentes o cerco e a discriminação vez que a prática atingia indistintamente todos os subordinados, caracteriza a gestão por injúria, a que alude HIRIGOYEN⁶:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os ou insultando-os, com total falta de respeito. (...) Quer tais dirigentes estejam ou não conscientes da brutalidade de suas ofensas, seu comportamento é indigno e inadmissível. Só uma ação coletiva pode dar fim a ele. Uma reação conjunta, o quanto antes, por parte dos trabalhadores para denunciar tais práticas escravagistas. Com efeito, alguns administradores manejam melhor o chicote que a carroça, submetendo o ambiente de trabalho ao império do medo⁷.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do “novo trabalhador”: flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável, habilidades estas que 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. Entretanto, o assédio moral não se confunde com formas aceitáveis de “pressão”, exercidas por chefias lúcidas e racionais e dotadas de liderança saudável, quando se objetiva, de maneira humana e racional, o sucesso no mundo dos negócios, com resultados econômicos e sociais favoráveis ao trabalhador e à sua comunidade, desde que obedecidos os limites necessários.

Para Bernardo Leite Moreira:

... é importante que façamos clara distinção entre as características de assédio moral e a pressão da chefia pelo cumprimento de prazos, metas e objetivos do negócio. Mais ainda, entendemos que a pressão da competitividade contagia a ação das chefias tornando-os exigentes e, muitas vezes fazendo-os considerar que seus subordinados podem fazer mais do que imaginam que podem. Sem dúvida não discordo desse ponto de vista. Reforço que a exigência de superação sempre está acompanhada de significativa dose de confiança e preocupação pelo desenvolvimento dos subordinados. A chefia pode, e deve, pressionar com frequência e exigir que seus subordinados se superem. Mas presumo que fique claro que não é a isso que se refere o assédio moral.⁸

As agressões sofridas pelas vítimas no ambiente de trabalho desencadeiam distúrbios físicos e psíquicos e desenvolvimento de várias patologias. Esse processo pode levá-la à incapacidade permanente e até matá-la durante o expediente de trabalho e ou levá-la ao suicídio: o chamado bullicídio.

3. ASPECTOS JURÍDICOS NO BRASIL

A Carta Magna de 1988 preconiza que 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*), *reafirmando, ainda, o art. 193*

6. HIRIGOYEN, Op. Cit. p.28

7. HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro. Bertrand do Brasil: 2002. p.43. I Seminário Internacional Sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado em abril 2002, São Paulo - Brasil. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/eventos/lseminario/3auditorio.php> Acesso em: 09 jul 2005.

8. Moreira B. L. **Assédio Moral**, 2005 p.1 http://www.golrh.com.br/artigos/artigos.asp?COD_Tema= 304

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 artigo seguinte são apenas enumerativos, indicativos, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, Caput).

A médica do Trabalho Margarida Barreto da PUC de São Paulo, em pesquisa realizada, aponta que 36% da população brasileira economicamente ativa, passa por violência moral.

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)*. A novidade ocorreu no âmbito do direito do trabalho, quando se deu um tratamento jurídico próprio ao dano pessoal ocorrente no seu interior. Até então, a figura da ofensa à honra só era tratada como falta anticontratural. 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 pessoal⁹.

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, magistrado paulista, leciona:

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 este 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. 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.¹⁰

4. LEIS E PROJETOS DE LEIS

Existem leis e projetos de leis municipais já aprovadas, entre eles: Americana, SP; Campinas, SP; Guarulhos, SP; Itacemópolis, SP; Jaboticabal, SP; São Paulo, SP; Cascavel, PR; Natal, RN; Porto Alegre, RS; São Gabriel do Oeste, MS; Sindrolândia, MS¹¹. No Congresso Nacional, diversos projetos de lei, pretendendo a normatização legal reguladora do fenômeno, dentre os quais, citamos:

a) Projeto de Lei Federal Nº 5970/2001, iniciativa do Dep. Inácio Arruda, PCdoB - CE, alterando o art. 483, da CLT, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o empregado, a seu cargo, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de

9. OLIVEIRA, P.E.V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: Revista Amatra II, mar-abr, 2002.

10. OLIVEIRA, P.E.V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: Revista Amatra II, mar-abr, 2002.

11. disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php> acesso em 22 jul 2005.

trabalho, bem como trata de particulares indenizatórias a favor do empregado por força do ato de coação moral contra sua pessoa.

b) Projeto de Lei Nº 4591/2001, iniciativa de Rita Camata, Dep. PSDB – ES; *modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*, proibindo a prática do assédio moral no âmbito do serviço público federal e cominando com pena que vai da singela advertência até a demissão, esta em caso de reincidência.

c) Projeto de Lei Nº 4.742/2001, iniciativa do Dep. Marcos de Jesus PL - PE. introduz o *artigo 136-A no Código Penal*, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Na Câmara Federal tramita o Projeto de Lei Nº 7.124/02, do Senado Federal, que visa taxar o dano moral em valor certo e determinado, ampliando também as possibilidades de entendimento do que venha a ser o dano moral, as ocorrências relativas às ofensas ao nome, à honra, à fama, à imagem, à intimidade, à credibilidade, à respeitabilidade, à liberdade de ação, à auto-estima e ao respeito próprio¹².

O serviço público, no Brasil, é também um campo fértil para o desenvolvimento do assédio moral, e tanto é que entre nós já foram editadas algumas leis municipais sobre o assunto, destacando-se a Lei Nº 13.288, de janeiro de 2001, de São Paulo, que trata da temática no âmbito da Administração. A referida lei conceitua o assédio moral como “todo o tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência, subestimar esforços” (*art. 1º, parágrafo único*).

Aplicar esse preceito legal aos empregados, em geral, por analogia, não nos parece possível, a não ser que *enquadremos a conduta no artigo 483 da CLT*. Isso porque quem legisla sobre Direito do Trabalho é a União e, segundo, porque invocar o parágrafo único do *artigo 8º da CLT*, ao fundamento de que o Direito Comum seria aplicável não nos parece correto, porque o legislador, quando se refere ao Direito Comum, quer significar o Direito Civil à semelhança do disposto no *artigo 769 da CLT*.

O ideal seria, portanto, uma norma de âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, à semelhança da legislação francesa, a começar com medidas de prevenção e coibindo o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (material e/ou moral), já que o assunto é tratado de forma incompleta pelo legislador nacional.

Enquanto ausente a legislação, as Convenções Coletivas poderão ser um instrumento eficaz para estabelecer o conceito de assédio moral, com as infrações e sanções nesse terreno, além das medidas destinadas a evitar essa prática. No Brasil,

12. SALVADOR, L. **Assédio moral**: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/artigos/art83.htm> Acesso em: 08 jul. 2005

alguns sindicatos já começam a inserir nas convenções coletivas cláusulas dessa natureza, como se infere da 81ª cláusula da convenção coletiva celebrada pelo SEMAPI. Dispõe a referida cláusula:

Constrangimento moral: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Parágrafo único: Nos casos de denúncia por parte do trabalhador, será formada uma comissão paritária de 6 (seis) membros, SEMAPI/Entidades abrangidas, excluída a empregadora denunciada, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia¹³.

No Ministério do Trabalho, a Portaria Nº 604, de 2000, instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. O art. 2º, II da referida Portaria atribui competência ao referido núcleo para propor estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho. O inciso IV do art. 2º, dispõe que compete aos Núcleos celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando a sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação¹⁴.

A jurisprudência começa a dar os primeiros passos a respeito da temática, como se infere da ementa desse acórdão da 17ª Região, cujo teor estabelece:

Dano moral. Assédio moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido". TRT-17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1. Ac. 2276/2001, 20.08.02. Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio. Revista LTr 66-10/1237¹⁵.

ASSÉDIO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral". TRT – 15ª Região - 01711-2001-111-15-00-0 - RO 20.534/2002. Relª.: Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento. Publicado em

13. SEMAPRI - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.

14. Barros, A M. Assédio Moral: disponível em: http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm

15. SALVADOR, L. **Assédio moral**: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/artigos/art83.htm> Acesso em: 08 jul. 2005.

5. A LEGISLAÇÃO VIGENTE AUTORIZA O DEFERIMENTO DA INDENIZAÇÃO

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. A principal obrigação do empregador é a de dar trabalho, pagando os salários correspondentes, sendo expressamente proibido impor ao seu subordinado qualquer tipo de discriminação, pena de responsabilização por seus atos, a título de indenização pelo dano pessoal causado ao empregado. Examinando esta 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 foi 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 partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico”¹⁶. Não é a condição econômica de poder ofertar emprego, com pagamento de salários que assegura eventual direito do empregador e ou seu preposto tratar o empregado como mera mercadoria, praticando atos discriminatórios que o atinjam inclusive em sua dignidade laboral.

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*, pois 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 *Novo Código Civil corrigiu a incompletude da regra do art. 159, incluindo a expressão “dano moral”,* fato que vem reforçar a nova tendência jurisprudencial e doutrinária.

6. CONCLUSÃO

O Congresso Nacional, apesar de pendências de aprovação de leis expressa e específicas regulamentadas por esta relevante questão social, tem permitido à legislação vigente no País e ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo a contento definir o valor indenizatório correspondente a vítima assediada moralmente, julgando e concedendo o valor indenizatório correspondente aos prejuízos sofridos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio Moral No Trabalho: Chega de humilhação. disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php> acesso em 22 jul 2005.

ADAMS A; CRAWFORD, N. *Bullying at Work: how to confront and overcome it*, 1992.

ALMEIDA, M.E.M. **Abuso do direito e concorrência desleal**. São Paulo: Quartier

16. Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR7.642/86, 09/11/1987, Rel: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello.

Latin, 2004.

BARROS, A M. **Assédio Moral**: disponível em: http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm BRASIL. Leis, Decretos e etc **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. Leis, Decretos e etc **Constituição da República Federativa do Brasil**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GUEDES, M.N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003. 167p. Mobbing: a violência psicológica no trabalho. **Revista LTR**. n. 02, p. 162-165, fev. 2003.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio Moral** - A violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 5. ed. 2002. 223p. Disponível em: <http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/her.html> - Acesso em: 09 jul 2005.

Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro. Bertrand do Brasil: 2002. p.28-43. I Seminário Internacional Sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado em abril 2002, São Paulo - Brasil. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/eventos/Iseminario/3auditorio.php> Acesso em: 09 jul 2005.

MENEZES, C.A C.de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Trabalhista: Porto Alegre, n.169, p.140-150, jul. 2003.

MOREIRA, Bernardo Leite. **Assédio Moral**. Disponível em: http://www.golrh.com.br/artigos/abre_artigo.asp?cod_tema=304 . Acesso em: 08 jul. 2005.

OLIVEIRA, E.S. **Assédio Moral**: sujeitos, danos à saúde e legislação. Revista Gênese, n.134, fev. 2004.

OLIVEIRA, M.L.B.R. **Relação de emprego**: o elemento “subordinação” no contrato de trabalho com as novas tecnologias. **Síntese trabalhista**, Porto Alegre, n. 164, p. 127-133, fev. 2003.

OLIVEIRA, P.E.V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: Revista Amatra II, mar-abr, 2002.

SALVADOR, L. **Assédio moral**: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/artigos/art83.htm> Acesso em: 08 jul. 2005.

SALVADOR, L. **Assédio moral**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/doutrina/artigos/x/81/55/815/> Acesso em: 08 jul 2005.

SEMAPRI - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.

SOUZA AGUIAR, A L. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. Dissertação de Mestrado. UNIFACS, Salvador-BA. out 2003. Disponível em: http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php Acesso em: 09 jul. 2005.

SÜSSEKIND, A; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. et al. **Instituições de direito de trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. v. 1.

TARCITANO, J.S.C., GUIMARÃES, C.D. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.partes.com.br/assediomoral/reflexao.asp> Acesso em: 08 jul 2005.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello.