

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO**

**BRUNO NUNES LOPES**

**Rio de Janeiro  
2017/ 2º Semestre**

**BRUNO NUNES LOPES**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ana Luísa Palmisciano.

**Rio de Janeiro**  
**2017/ 2º Semestre**

**BRUNO NUNES LOPES**

## **O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada à banca examinadora e à Coordenação do Curso de Direito da Faculdade Nacional de Direito, adequada e aprovada para suprir exigência parcial inerente à obtenção do grau de bacharel em Direito, em conformidade com os normativos do MEC.

Banca Examinadora:

---

**ANA LUÍSA PALMISCIANO**

Prof<sup>a</sup>. Orientadora Esp. Faculdade Nacional de Direito

---

**DANIELE GABRICH GUEIROS**

Prof. Examinador da Faculdade Nacional de Direito

---

**THIAGO PATRICIO GONDIM**

Prof. Examinador da Faculdade Nacional de Direito

Dedico à minha família, em especial a minha amada mãe, por todo suporte desde o meu primeiro dia de vida até hoje, e por sempre acreditar em mim. Sem ela nada seria possível.

O homem nasceu fraco e desarmado. O primeiro perigo lhe revelou a necessidade que tinha dos outros. O grupo que se reuniu pela primeira vez, contra um inimigo comum, começou a alma coletiva. Nesse dia, um senso novo acordou no ser humano: o senso das relações, o senso moral.

Eugene Nus.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me sustentado até aqui, pois muitas foram as dificuldades.

Agradeço a minha família por todo o amor e suporte dedicados a mim desde sempre, mas principalmente neste período de maior dificuldade.

A minha querida mãe, sou eternamente grato por toda a dedicação incansável que sempre teve por mim. Somente pude alcançar essa fase da vida em virtude do seu amor e de sua perseverança.

Agradeço também a minha Orientadora, Ana Luísa Palmisciano, por toda compreensão, informação e orientação recebidas ao longo da realização deste estudo.

## RESUMO

No presente trabalho, utilizando o método bibliográfico, procurou-se mostrar que o assédio moral é um fenômeno tão antigo como a própria relação de trabalho e, assim como não havia, em tempos remotos, qualquer proteção à saúde física dos trabalhadores, também não existia qualquer tutela à saúde psíquica. Os trabalhadores, reconhecidos modernamente como sujeitos de direito, deixam de ser apenas “coisas” necessárias às produções de um modo geral e, passam a ser vistos realmente como seres humanos, devendo portanto ter proteção de seus direitos, principalmente com a observação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. O assédio moral, sendo aquela exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta diretamente contra a dignidade física e psíquica, trazendo com isso consequências terríveis para este, bem como para a empresa e a sociedade. Não tem como negar a existência de um problema tão grave e triste para sociedade, que acaba por repercutir na coletividade. A partir do explicitado, há a necessidade da abordagem sobre o assunto visando demonstrar quais os mecanismos utilizáveis perante o enfrentamento desse problema, cabendo, inicialmente, em virtude das polêmicas que tangem o tema, a sua conceituação e particularidades, para posteriormente expor os direitos que poderão ser requeridos pelas vítimas em face da agressão.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Meio Ambiente do Trabalho; Justiça Social; Direito do Trabalho; Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

In the present work, using the bibliographical method, searched to show that the moral siege is a very old phenomenon as the work relation itself and, as it did not have, in remote times, any workers nelth protection also did not exist any guardianship to the psychic health. The workers, modernly recognized as right citizens, only leave of being "necessary things" to the productions in a general way and, really passed to be seen as human beings, having therefore to have protection of its rights, mainly with the comment of the constitutional principle of the dignity of the person human being. The moral siege, being that work exposition and repetitive of the the humilhant and vexatious situations in the work, intent directly against the physical and psychic dignity, bringing to this terrible consequences for this, as well as for the company and the society. There is no denying the existence of such a serious and sad problem for society, which ends up impacting on the community. From the above, there is a need to approach the subject in order to demonstrate the mechanisms that can be used to deal with this problem, initially because of the controversies that touch on the theme, its conceptualization and particularities, and then expose the rights that May be required by the victims in the face of aggression.

**Key-words:** Moral Harassment; Work Environment; Social justice; Labor Law; Civil Liability in Labor Law.

## **ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CC/2002	Código Civil Brasileiro de 2002
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição Da República Federativa do Brasil
JT	Justiça do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TRT/1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## ROL DE CATEGORIAS

**Assédio Moral:** Conjunto de ações depreciativas, sistemáticas e prolongadas contra um subordinado, que tem por objetivo destruir seu equilíbrio psicológico, tornando-o refém do medo por conta de perseguições injustificadas.<sup>1</sup>

**Contrato de Trabalho:** Negócio Jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizada a uma prestação pessoal, não – eventual, subordinada e onerosa de serviços.<sup>2</sup>

**Dano:** Lesão a um interesse jurídico tutelado, patrimonial ou não, causado por ação ou omissão do sujeito infrator.<sup>3</sup>

**Direito do Trabalho:** O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato -, pode, finalmente, ser definido como: “Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”.<sup>4</sup>

**Princípios:** São diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover, e embasar a aprovação de normas, orientarem a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.<sup>5</sup>

---

1 SOUZA, Jorge Dias. *As Chefias Avassaladoras*. Novo Século. São Paulo. 2009, p. 28-29.

2 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. LTr. 2007, p. 16.

3 GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo Curso de Direito Civil*. 5 ed. 2007, p. 36.

4 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. 6 ed. LTr. 2007, p. 18.

5 RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 5 ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 16.

**Responsabilidade Civil:** Atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, as consequências do seu ato (obrigação de reparar).<sup>6</sup>

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>13</b>
<b>FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
1.1.1 Sentido Etimológico do Trabalho.....	13
1.1.2 História do Trabalho.....	14
<b>1.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>19</b>
1.2.1 Conceito.....	19
1.2.2 Meio Ambiente de Trabalho Adequado.....	21
<b>1.3 CONCEITOS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>23</b>
1.3.1 Princípios Atinentes ao Direito do Trabalho.....	23
1.3.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	24
1.3.2.1 O que é Dignidade Humana.....	25
1.3.2.2 Princípio da Dignidade Humana como Princípio Fundamental.....	26
1.3.3 O Respeito à Dignidade e os Direitos da Personalidade.....	27
1.3.4 Princípio da Proteção.....	29
1.3.5 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.....	30
1.3.6 Princípio da Não- Discriminação.....	31

---

6 GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo Curso de Direito o Civil. 5 ed. 2007, p. 9.*

<b>CAPÍTULO 2 .....</b>	<b>32</b>
<b>O ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>32</b>
<b>2.1 CONCEITO E OCORRÊNCIA.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>36</b>
2.2.1 Ativo. O Agressor.....	36
2.2.2 Passivo. A Vítima.....	37
2.2.3 Os Espectadores.....	38
<b>2.3 CONDUTAS NÃO CONFIGURADORAS DO ASSÉDIO.....</b>	<b>40</b>
<b>2.4 RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ASSÉDIO.....</b>	<b>42</b>
<b>2.5 <i>QUANTUM</i> INDENIZATÓRIO.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO 3 .....</b>	<b>49</b>
<b>PREVENÇÃO, DEFESA E PUNIÇÃO.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2 COMO A VÍTIMA PODE IMPEDIR O ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>53</b>
<b>3.3 PUNIÇÃO DO ASSEDIADOR.....</b>	<b>55</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>60</b>

## INTRODUÇÃO

O assédio moral, apesar de não ser um fenômeno recente, nem sempre foi merecedor do estudo de suas ocorrências e consequências no mundo do trabalho. Neste particular, abre-se uma área multidisciplinar em que também o profissional do direito pode atuar.

Na presente monografia, procura-se abordar principalmente, – e de maneira superficial – o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, pois como se sabe, são vários os locais em que este mal pode ocorrer, como, por exemplo, no ambiente familiar, escolar, etc., sendo que cada um destes poderiam facilmente ensejar um novo trabalho científico.

A escolha do assunto justifica-se por se tratar de tema ainda muito presente nas relações trabalhistas, e que traz preocupação para a sociedade, uma vez que pode trazer grandes prejuízos tanto para os empregadores quanto para os empregados assediados.

Assim, na proteção ao trabalhador deve-se ter em mente não só o aspecto material e restrito como a simples garantia do emprego ou melhores condições físicas e econômicas de trabalho. Deve-se ter em mente a proteção em todos os aspectos, inclusive o moral.

O assédio moral no ambiente de trabalho afigura-se como uma das principais causas de dano moral na esfera do Direito do Trabalho, devendo ser punido quem atinge a dignidade coagindo moralmente o trabalhador. Nesse aspecto o assédio moral é condenável em todos os sentidos, pois como dito atinge diretamente a esfera moral/intelectual do ser humano, causando transtornos e doenças psíquicas que podem levar a uma depreciação tão grande que a vítima torna-se capaz de tirar a própria vida.

À luz dos direitos e garantias fundamentais elencados na Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB<sup>7</sup> há como atacar o assédio moral por força de seus princípios. Sendo um direito do trabalhador o princípio à saúde e à dignidade, deve-se ampliar essa conotação para confortar aí os que sofrem por esse dano. Também, o novo Código Civil - CC e a nova abordagem que deu à responsabilização civil, aos direitos fundamentais já imersos na Carta Magna, para proteger e repelir as atuações danosas destes sujeitos perversos face os direitos do trabalhador<sup>8</sup>.

---

7 BRASIL. Constituição Federal (1988). In: Vade Mecum. Coordenação: Anne Joyce Angher. Editora: Ridel - CD-ROM. 2015.

8 MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 20/10/2017.

Os trabalhadores assediados normalmente sofrem calados, sem reagir ou denunciar as práticas abusivas praticadas pelos superiores hierárquicos ou até mesmo por pessoas da mesma categoria do trabalhador que ocupem cargos de maior relevância caracterizando-se, nesses casos, o chamado “assédio horizontal”.

Ao procurar ampliar as discussões sobre o assédio pretende-se oportunizar, através de maiores conhecimentos, ações que sirvam para diminuir, e até mesmo evitar, tais ocorrências no ambiente de trabalho através de medidas preventivas, de esclarecimentos e de normatização nas relações de trabalho.

Usar-se o método de abordagem dedutivo, pois o raciocínio a ser concretizado partirá da análise do pensamento dos doutrinadores e aplicadores do direito, por intermédio da ilação de se chegar a demonstração do tema a ser defendido e o seu por quê.

De acordo com PASOLD<sup>9</sup>, o método dedutivo consiste em:

Estabelecer uma formulação geral e, em seguida, buscar as partes do fenômeno de modo a sustentar a formulação geral. [...] é a forma lógico comportamental-investigatória na qual se baseia o pesquisador para buscar os resultados que pretende alcançar.

Como técnica aplicada, destaca-se a da pesquisa bibliográfica. Sustenta PASOLD<sup>10</sup>, técnica é um “conjunto diferenciado de informações reunidas e acionadas em forma instrumental para realizar operações intelectuais ou físicas, sob o comando de uma ou mais bases lógicas investigatórias”. Este trabalho será uma monografia fundamentada na análise teórica que teve como sustentação a técnica de pesquisa bibliográfica que procurou abranger livros, periódicos, revistas, jurisprudência exarada sobre o tema, teses, artigos publicados na Internet e comentários de textos. Em todo trabalho a atividade específica foi a leitura, análise e interpretação dos dados. A elaboração do conhecimento que resultou do trabalho de investigação científica possibilitou a produção de argumentos críticos e de conclusões acerca do tema pesquisado.

---

9 PASOLD, Cesar Luiz. Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática. 11. ed. Florianópolis: Conceito Editorial; Millennium Editora, 2008, p. 85.

10 PASOLD. Op. Cit., 2008, pág. 102.

## CAPÍTULO 1

### FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

#### 1.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO

A história mostra que o trabalhador, submetido à realização da produção de um modo geral, era visto como uma “coisa“, e que o processo evolutivo para chegar ao reconhecimento deste como sujeito de direito, possuidor de dignidade, foi lento e doloroso.

Em tempos remotos da relação trabalhista não havia previsão de proteção à saúde física dos trabalhadores, portanto é inconcebível que possa ter havido qualquer tipo de tutela a saúde psíquica dos mesmo nestes tempos.

##### 1.1.1 Sentido Etimológico do Trabalho

A questão em torno da etimologia do vocábulo trabalho e mesmo o seu sentido etimológico até os dias atuais são assuntos obscuros e divergentes na doutrina.

Entendem alguns que o termo trabalho deriva do latim *tripalium*, uma máquina de três pontas, um cavalete com três paus que era usado para domar cavalos no momento em que lhes aplicava a ferradura. Também a expressão trabalho foi concebida, como um castigo, uma pena, como uma forma de provocar dor, segundo Irany Ferrari<sup>11</sup> sobre tal assunto:

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”.

---

11 FERRARI, Irany. *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. LTr, 2008, p. 14

De um modo geral o trabalho passa a ser considerado não mais apenas como uma forma de castigo ou qualquer valor depreciativo, mas passa a ser visto como a própria atividade humana.

Evaristo de Moraes Filho<sup>12</sup> leciona que:

O trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações. Pode-se dizer dele, como já lembrou alguém, a mesma coisa que dizia Bossuet da religião, em seu aspecto moral, “é o todo do homem”. Identificou-se, pois, a ciência do trabalho com a própria antropologia, como o estudo do homem, encarado como um todo indivisível e inteiro...

Observa-se que o trabalho integra o homem na sociedade, forma sua personalidade e suas manifestações nesta. No mesmo sentido Ferrari<sup>13</sup> ensina que:

O trabalho há de ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como o “animal que produz”. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente.

O trabalho deve ser visto como um centro de valores onde não somente questões econômicas devem ser levadas em consideração, mas a própria dignidade humana, pois o trabalho está ligado ao homem, assim como este a sociedade, formando um todo coeso.

No transcurso da história é possível visualizar que a dignidade humana do trabalhador nunca foi levada em consideração e alçada ao grau que é merecedora, mas sim submetida a interesses econômicos.

### **1.1.2 História do Trabalho**

No mundo antigo não havia normas jurídicas de direito do trabalho. O que predominava era a escravidão. O trabalhador era uma “coisa”, um objeto de trabalho que não possuía direito algum.

O escravo estava totalmente submisso à vontade de seu senhor. Tanto era o estado de sujeição que a própria vida do escravo era facilmente descartada.

---

12 MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES DE MORAES, Antônio Carlos. Introdução ao Direito do Trabalho. 7. ed., revista e atual., São Paulo: LTr,1995, pág. 18.

13 FERRARI. Op. Cit., 2008, pág. 15.

Pode-se dizer que a remuneração do escravo era a sua sobrevivência, já que caso não trabalhasse morreria e somente recebia comida para renovar as forças para o novo trabalho.

Nas palavras da Professora Irany Ferrari<sup>14</sup> sobre o assunto:

A “comida é a recompensa do escravo”, é outra constatação plena de veracidade como essa paga, com a qual o escravo obtinha o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário de terra, tinha a certeza de que subsistiria fisicamente.

A remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono.

Os romanos diziam que “os escravos nascem ou são feitos” (FERRARI, p. 31). Os escravos nasciam quando seus pais já eram escravos, o que demonstra quando muito uma sociedade estagnada onde quem nasce escravo morre escravo. Quando os romanos diziam que os escravos são “feitos” referiam-se ao escravo de guerra e/ou escravo “devedor”.

O escravo de guerra era aquele resultante do espólio de guerra, ou seja, quando ao final de uma guerra todos os bens do vencido eram automaticamente transferidos para o patrimônio do vencedor e, não somente as riquezas materiais, como também os homens, mulheres e crianças, que eram transformados em escravos para serem vendidos ou formarem a mão-de-obra no país do vencedor.

Já o escravo “devedor” era aquele que mesmo não tendo nascido escravo ou transformado pela guerra era escravizado devido a uma insolvência, ou seja, quando o cidadão romano não possuía mais bens para quitar sua dívida era transformado em escravo algum membro de sua família, como por exemplo, um filho ou o próprio devedor, podendo até mesmo ser morto caso não houvesse como pagar a dívida.

Na escravidão, como dito acima, não havia direito algum reconhecido, o ser humano era uma “coisa” desprovida de direitos trabalhistas. Ferrari<sup>15</sup> leciona que:

Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho.

Predominou a escravidão, que fez o trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.

---

14 FERRARI. Op. Cit., 2008, pág. 32.

15 FERRARI. Op. Cit., 2008, pág. 30.



Papel importantíssimo no processo de evolução do trabalho escravo para a servidão foi o da igreja, pois com os ideais humanistas estes colaboraram para que a escravidão fosse deixada adotando-se a servidão como mão-de-obra.

Nesta linha de raciocínio, a influência do Cristianismo foi enorme para reconhecer o homem não somente como mão-de-obra para o trabalho mas segundo sua individualidade. “A partir de Cristo, o trabalho humano adquiriu um novo valor, eis que Cristo o elevou e o santificou.”<sup>16</sup>.

Ferrari ainda ensina que a passagem da escravidão para a servidão ocorreu de forma lenta e racional e que a relação de domínio onde o servo era visto como uma “coisa” deixa de ocorrer gradativamente e este passa a ser visto como uma pessoa e, assim sendo, possuidor da capacidade de ser sujeito das relações jurídicas em que envolviam as glebas.

Na servidão os servos recebiam proteção militar e política e, apesar desta proteção, os servos que já não eram mais vistos como escravos de antes, não possuíam liberdade para disporem de suas próprias vidas.

A subordinação ao senhor feudal era quase que absoluta, pois além da indisponibilidade de suas vidas, os servos não possuíam liberdade para comercializar livremente sua produção e eram obrigados a pagar pelo uso da terra e da proteção que recebiam.

A professora Irany Ferrari<sup>17</sup> ensina que a escravidão não foi muito diferente da servidão e mostra que os servos eram obrigados a trabalhar para os seus senhores:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Os senhores feudais não exerciam somente poderes políticos e militares sobre os servos. Tinham grande influência na vida das pessoas, determinavam o que, como, onde e quando plantar, pois possuíam além de tudo poderes morais, religiosos e espirituais sobre a comunidade em geral que estava à sua redondeza.

---

16 FERRARI. Op. Cit., 2008, pág. 31.

17 FERRARI. Op. Cit., 2008, pág. 32.

Dirce Trevisi Prado Novaes<sup>18</sup>, em sua dissertação de mestrado, escreve que:

Os senhores feudais exerciam um forte poder nas pessoas que viviam sob sua influência e sob sua dependência. Eles eram detentores de muitos bens materiais e exerciam forte poder espiritual, moral e religioso entre a sua família e seus servos. Também possibilitavam a proteção às pessoas que os procuravam. Esses poderes superiores eram respeitados pelos servos e exerciam grande influência na vida pessoal das pessoas, sobretudo na vida laboral, onde a forma, o tipo de trabalho, o que plantar, como colher, sofriam a influência do senhor feudal.

A história relata que, no início da era feudal, a vida da comunidade girava em torno do castelo do senhor feudal. Com a saída dos servos para outros locais além dos limites do castelo, onde podiam vender seus produtos ou artefatos, a vida comercial foi se expandindo, iniciando-se a libertação das amarras do senhor feudal. Como os novos locais de comércio, estrategicamente escolhidos, se localizavam fora dos castelos dos senhores feudais, houve um afluxo de pessoas e outros comerciantes que para lá se dirigiam para também comercializar seus produtos. Esse fato fez com que houvesse uma aglutinação de pessoas e famílias, formando novos núcleos residenciais.

O fim do domínio absoluto dos senhores feudais ocorreu, conforme acima citado, com a saída das pessoas para fora das propriedades dos senhores feudais, a partir de quando os camponeses podiam comercializar livremente seus produtos. Dessa forma originou-se uma grande área de comércio fora dos feudos e dessa forma uma grande população. Ferrari<sup>19</sup> diz que:

A partir daí começa o processo de ruralização, com as “vilas”, unidades de população campesina semi-livre, autônomas frente às cidades, e os grandes colonatos, ambos processos que ruralizam o Baixo Império, favorecidos pela fuga do incremento da pressão fiscal nos municípios urbanos, incluídos os primeiros domínios territoriais constituídos em seu seio pelos invasores germânicos, ou povoados por estes, antecipam o tipo de relação que seria característica da época medieval (nesta, após grandes invasões, quase linha por linha, ao render a reunir-se ao grande proprietário e, por tal condição, uma multiplicidade de poderes).

Surge na Idade Média as corporações de ofício, que assim como a escravidão e a servidão, são uma forma de relação de trabalho. Nestas corporações de ofício esta relação de trabalho caracterizava-se pelo autoritarismo e pela hierarquização da relação.

---

18 NOVAES, Dirce Trevisi Prado Novaes. O Assédio Moral na Relação de Trabalho Subordinado. 2004. 303 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo 2004, pág. 20.

19 FERRARI. Op. Cit., 1998, pág. 33.

Com essa transformação na relação de trabalho houve maior liberdade para o trabalhador, podendo-se dizer que nesse período, apesar do autoritarismo, já não havia a subordinação e o domínio como antes em relação aos servos e aos escravos.

Nas corporações de ofício havia três categorias de membros: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Ferrari<sup>20</sup> leciona que:

Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas era os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.

Sobre as corporações de ofício e seus membros, Novaes<sup>21</sup>, corrobora em seu trabalho que:

Inicialmente, o aprendiz era aceito para iniciar na profissão do mestre, sob suas ordens, fiscalizações e submissão. Posteriormente, após um período de treinamento, o aprendiz passava para companheiro e em seguida poderia torna-se um mestre. Todo esse percurso ocorria sob o olhar do mestre, que era o senhor das decisões e das ordens, a quem o aprendiz e o companheiro deviam obediência e também de quem dependiam para galgar as etapas da aprendizagem.

Ainda segundo Novaes, essa nova forma de relação de trabalho aconteceu devido ao êxodo rural de trabalhadores para as cidades e a intensificação do comércio na Idade Média. Sobre a relação de trabalho, Novaes<sup>22</sup> observa:

Apesar de ser repressora, essa nova forma de trabalho permitia maior liberdade aos trabalhadores, aumento do mercado e de ofertas de mercadorias, da capacidade de produção e, de certa forma, de ganho.

Outra forma de relação de trabalho que surge após as corporações de ofício é a denominada locação.

<sup>20</sup> FERRARI. Op. Cit., 2008, pág. 34.

<sup>21</sup> NOVAES. Op. Cit., 2004, pág. 21.

<sup>22</sup> NOVAES. Op. Cit., 2004, pág. 22.

Ferrari<sup>23</sup> ensina que “em relação à locação há dois tipos: uma denominada locação de serviços ou *locatio operarum*, em que há um contrato onde uma pessoa se sujeita a realizar serviços durante determinado espaço de tempo para outra pessoa mediante uma certa remuneração, e a outra denominada locação de obra ou empreitada, ou ainda, *locatio operis faciendi*, em que também há um contrato só que neste caso a pessoa se sujeita a realizar uma obra mediante remuneração”.

A partir da Revolução Industrial ocorre uma profunda modificação na relação de trabalho, em que as formas de trabalho que até então existiam, como por exemplo a escravidão e a servidão, deixam de existir como antes, passando a surgir a figura do assalariado, do proletariado.

A forma como as relações de trabalho eram exteriorizadas sofrem mutações, ou seja, autoridade versus subordinação, poder versus sujeição, tudo passa a ser visto de forma diferente. Estas modificações ocorreram principalmente pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade trazidos pela Revolução Francesa. Novaes<sup>24</sup>, neste aspecto, expõe que:

A revolução Francesa, em 1789, trazendo como bandeira a filosofia individualista, representada pelos princípios da liberdade, igualdade e fraternidade, acrescentou à situação já existente a liberdade de contratação e o elemento vontade nos contratos. Acrescentou, ainda, o fenômeno da livre negociação que, na época, tornou-se um fator extremamente negativo aos trabalhadores que não tinham força para negociação.

No entanto, como é conhecido de forma clara por todos, não basta garantir a liberdade de contratação ou a liberdade de trabalho, é necessário garantir ao trabalhador o próprio direito ao trabalho, trabalho este que se realize em condições seguras, ou seja, um trabalho onde o trabalhador deixa de ser visto como um objeto possuidor da mão-de-obra, mas passa a ser reconhecido como sujeito de direito.

Deste modo a história mostra que houve uma evolução das formas de relação de trabalho com a conseqüente modificação das condições de trabalho sendo a liberdade, com seu valor inestimável, sem dúvida alguma a maior conquista obtida pelo trabalhador.

Não obstante o processo evolutivo das condições de trabalho, ainda está longe dos dias atuais uma relação de trabalho onde não haja desequilíbrio entre os detentores dos meios

---

23 FERRARI. Op. Cit., 2008, pág. 34.

24 NOVAES. Op. Cit., 2004, pág. 24.

de produção e o trabalhador. Porém, galgar um primeiro passo é reconhecer ao trabalhador a sua dignidade como pessoa humana, para que assim se busque o aperfeiçoamento das relações no meio ambiente de trabalho.

## 1.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

### 1.2.1 Conceito

A Constituição Federal de 1988 trouxe grande inovação consagrando o meio ambiente do trabalho em seu artigo 200, inciso III, ao estabelecer que “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Na visão da professora Norma Sueli Padilha<sup>25</sup>, meio ambiente de trabalho é:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Preferindo um conceito mais amplo de ambiente do trabalho, Mello<sup>26</sup> pondera:

O meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho. Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente de trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido.

Considerando o meio ambiente do trabalho o local onde o homem desenvolve sua atividade profissional em prol de determinada atividade econômica, Mello<sup>27</sup> ensina:

---

25 PADILHA, Norma Sueli. *Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado*. São Paulo. Editora LTr, 2002, pág. 44.

26 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 8 ed. São Paulo; Malheiros, 1997, p. 50.

27 MELLO. Op. Cit., 1997, pág. 51.

Ao conjunto do espaço físico (local da prestação de trabalho ou onde quer que se encontre o empregado, em função da atividade e à disposição do empregador) e às condições existentes no local de trabalho (ferramentas de trabalho, máquinas, equipamentos de proteção individual, temperatura, elementos químicos, etc. – meios de produção) nas quais se desenvolve a prestação laboral denominamos meio ambiente do trabalho.

Evidenciando a especificidade do meio ambiente do trabalho, a professora Padilha<sup>28</sup> salienta:

É relevante destacar que o meio ambiente do trabalho embora se encontre numa seara comum ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, distintos serão os bens juridicamente tutelados por ambos, uma vez que, enquanto o primeiro se ocupa preponderantemente das relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privatística, o Direito Ambiental, por sua vez, irá buscar a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa.

Por fim, o meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições, existentes no local de trabalho, relativos à qualidade de vida do trabalhador. Nessa senda, conforme o inciso VIII do art. 200 da Constituição Federal, o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como "o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa".

Portanto, a proteção ao meio ambiente do trabalho se dá a nível constitucional e ao abrigo do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, já que o trabalho é direito fundamental social previsto no art. 6º da CF-88. Nessa esfera, os empregadores têm o claro dever jurídico para assegurar, tanto quanto possível, a saúde, a segurança e o bem-estar dos seus trabalhadores.

### **1.2.2 Meio Ambiente do Trabalho Adequado**

O direito ao meio ambiente do trabalho saudável é assegurado no ordenamento jurídico brasileiro e em normas internacionais. Do ponto de vista físico e mental, a adequação

---

28 PADILHA. Op. Cit., 2002, pág. 46.

desse ambiente é imprescindível para o alcance da plenitude do direito à vida, à saúde e à dignidade humana.

Não há que se falar em meio ambiente do trabalho sem enfatizar a necessidade de um meio equilibrado e saudável, como defende Mello<sup>29</sup>, que denomina ainda de meio ambiente do trabalho sustentável.

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, conforme pontua Mello<sup>30</sup>, segundo o qual se o meio ambiente seguro e equilibrado for desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social.

O entendimento do autor é no sentido de que, uma vez que o meio ambiente do trabalho é violado, no que se refere a um meio sadio e equilibrado, isso pode trazer danos à saúde do trabalhador, que, por sua vez, pode ser acometido de diversas doenças e necessitar dos benefícios da Previdência Social, trazendo custo a toda a sociedade. Nesse sentido, garantir o meio ambiente do trabalho sustentável beneficia não apenas o trabalhador, mas o trabalho e toda a coletividade.

Quanto ao ambiente de trabalho, ensina Padilha<sup>31</sup>:

Como ambiente de trabalho, podemos denominar o complexo de condições físicas e psicológicas em que ocorre a prestação de serviços. Compõem esse conceito, portanto, tanto as instalações da empresa e demais locais de prestação de serviços (inclusive externos) quanto as relações humanas que se estabelecem na relação de trabalho (entre colegas, chefe e subordinado e cliente e empregado).

O artigo 225 da Constituição Federal assegura a todos o direito ao meio ambiente equilibrado abarcando nesta noção o meio ambiente do trabalho, também imprescindível à sadia qualidade de vida.

Nesta esteira, leciona Padilha<sup>32</sup>:

---

29 MELLO. Op. Cit., 1997, pág. 52.

30 MELLO. Op. Cit., 1997, pág. 53.

31 PADILHA, 2002, pág. 30.

32 PADILHA, 2002, pág. 32.

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualquer qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI).

Para Norma Sueli Padilha (2002) parece evidente que o artigo 225<sup>33</sup> da Carta Magna, ao utilizar a expressão meio ambiente ecologicamente equilibrado, abarca todos os aspectos que constituem o meio ambiente. Prossegue, ainda, a autora<sup>34</sup>, afirmando:

Ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma sadia qualidade de vida necessita viver nesse ambiente ecologicamente equilibrado, tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja, o do trabalho.

Ainda, assevera Mello<sup>35</sup>:

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve as suas atividades.

No âmbito do local de trabalho, está inclusa a sustentabilidade relacionada à segurança do trabalho, à higiene, à eliminação no local de trabalho de agentes físicos, químicos e biológicos que possam ocasionar acidentes, bem como aquele ambiente laboral harmonioso sem pressões psicológicas e exposição humilhante e vexatória dos trabalhadores, como defende o autor.

Contudo, em que pese o direito pátrio proclamar o direito ao meio ambiente equilibrado e saudável, bem assim a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de

---

33 Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

34 PADILHA. Op. Cit., 2002, pág. 32.

35 MELLO. Op. Cit., 1997, pág. 54.



1988), da realidade das condições laborais a que os trabalhadores são submetidos, sobressaem reiteradas as afrontas aos ditames legais, em nítido desrespeito, nos casos aqui retratados, à saúde mental do trabalhador brasileiro, já que o assédio moral assola as relações no ambiente do laboral, rompendo com o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável.

### 1.3 CONCEITOS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

#### 1.3.1 Princípios atinentes ao Direito do Trabalho

A doutrina entende por princípio como sendo o começo de qualquer ciência, isto é, é a pedra angular de qualquer sistema jurídico.

Nesse sentido, Mello<sup>36</sup> esclarece que:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

No mesmo sentido, REALE<sup>37</sup> afirma que “os princípios são verdadeiros fundamentos de um sistema de conhecimento, como tais admitidos, por serem evidentes ou por terem sido comprovados, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e práxis”.

Assim, entende-se que os princípios são preposições básicas fundamentais de uma ciência que servirão de alicerce para as estruturas subsequentes.

Nesta mesma linha, ensina RODRIGUEZ<sup>38</sup>:

(...) linhas diretrizes que informa algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e

---

36 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 8 ed. São Paulo; Malheiros, 1997, p. 53.

37 REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 4 ed. São Paulo, 1997, p. 299.

38 RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 1997. P. 16.

ambas a aprovação de normas, orientara interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.

Portanto, pode-se depreender que são diversos os princípios aplicáveis às relações de trabalho, contudo, serão abordados apenas alguns deles neste presente trabalho.

### 1.3.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, já em seu artigo 1º, inciso III, do Título I - “Dos Princípios Fundamentais” traz:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como Fundamentos:

- I – a soberania;
- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa humana; <grifo nosso>
- IV - ...

Logo, entende-se que um dos basilares princípios constitucionais gerais que protegem as relações de trabalho, assim como qualquer outra relação social, é a dignidade da pessoa humana. O respeito a este princípio tornou-se pedra angular, após o término da segunda guerra Mundial, em reação as atrocidades do nazifacismo. A declaração universal dos Direitos Humanos, proclamada pelas Nações Unidas em 1948, enunciava em seu artigo 1º que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos<sup>39</sup>.

O princípio da dignidade da pessoa humana, como visto, está fincado no ordenamento jurídico brasileiro através da Carta Magna e, tanto é a sua importância, que a sua proteção por parte da ordem jurídica se faz mesmo quando não há uma norma em que este princípio esteja contido.

Tal é a importância deste princípio que ele é oponível mesmo em relação ao próprio Estado, Reale<sup>40</sup> mostra que:

Sendo a dignidade um início das mais importantes declarações de direito do ser humano, cabe ao Poder Estatal o dever de preservar e manter

---

39 MORAES, Maria Cecília Bodin de. *O conceito da dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privados*. Porto Alegre: Livraria do Advogado editora, 2003. p. 114 e 115.

40 REALE. Op. Cit., 1997, pág. 300.

esse valor em face de todas as pessoas. Esse direito é oponível em face do Estado e de todas os demais.

Esse princípio constitui-se em uma garantia, cabendo ao Estado não só respeitá-lo como propiciar condições para o seu desenvolvimento e seus mais variados segmentos, buscando uma vida digna e justa para todos, com igualdade de oportunidade que faculte ao trabalhador a possibilidade de uma vida digna para si e sua família.

O atual sistema legal também relaciona com o princípio da dignidade humana os valores sociais do trabalho, bem como os direitos sociais dispostos no mesmo diploma legal. Assim, eleva a garantia constitucional, regra e princípios que têm como finalidade precípua proteger trabalho, o direito ao trabalho como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, previsto no inciso IV, do artigo 1º da Carta Constitucional.

### **1.3.2.1 O que é Dignidade Humana**

Para Reale<sup>41</sup>, dignidade é a respeitabilidade, nobreza, autoridade moral, decoro, decência, honra, brio, pundonor, atributos resultantes da honestidade. Todas estas definições, facilmente extraídas de um dicionário, são poucas para dar o alcance e grau de importância que a dignidade representa para o convívio social.

O autor afirma que não se poderia ter em mente um convívio social em que não fosse levada em consideração a dignidade mútua entre as pessoas, tanto é assim que a dignidade é alçada a princípio fundamental, pois como dito anteriormente é na verdade um axioma fundamental cuja veracidade é aceita por todos e, portanto dispensa qualquer prova.

Quando enraizado o princípio da dignidade na sociedade este cresce de modo a beneficiar toda a vida social e produz primorosos frutos, ou seja, uma vez inserido o princípio da dignidade da pessoa humana este traz consigo um complexo conjunto de direitos e deveres fundamentais que visa garantir a vida em sociedade, uma vida saudável, pautada no respeito recíproco entre os seus habitantes. A dignidade, quando inserida na vida social, torna impossível imaginar vida em sociedade sem direito à liberdade, à honra, à intimidade, etc.

Em uma valoração entre o princípio da isonomia e o da dignidade, na concepção do professor Reale<sup>42</sup> tem-se que:

É ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo sistema constitucional posto, e o último arcabouço dá guarida dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade. É a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete.

---

41 REALE. Op. Cit., 1997, pág. 300.

42 REALE. Op. Cit., 1997, pág. 301.

A dignidade é garantida pelo princípio constitucional, logo não pode ser minimizada ou colocada em um relativismo, devido a sua clara importância. Segundo Reale<sup>43</sup>:

Não se vai discutir se o ser humano é naturalmente bom ou mau. Nem se vai refletir com conceitos variáveis do decorrer da história, pois, se assim fosse, estar-se-ia permitindo toda sorte de manipulações capazes de colocar o valor supremo dignidade num relativismo destrutivo de si mesmo. E, conforme colocamos desde o início, a dignidade é garantida por um princípio. Logo, é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo.

Tendo em mente então que a dignidade da pessoa humana é uma garantia constitucional e que no momento em que a pessoa nasce adquire tal garantia e desenvolve esta garantia dentro do convívio social, como conjugar a dignidade de uma pessoa com a dignidade de seu semelhante?

Tal questionamento surge no momento em que há a possibilidade de uma pessoa violar a dignidade de outra.

Diante deste aparente conflito ressalta-se que somente existe dignidade plena quando a dignidade de outrem não for lesada, ou seja, que o princípio da dignidade da pessoa humana protege a todos de maneira uniforme sem que haja distinções.

O professor Reale<sup>44</sup> neste sentido ensina que:

Claro que se, de um lado, a qualidade da dignidade cresce, se amplia, se enriquece, de outro, novos problemas em termos de guarda surgem. Afinal, na medida em que o ser humano age socialmente, poderá ele próprio – tão dignamente protegido – violar a dignidade de outrem.

Ter-se-á, então, de incorporar no conceito de dignidade uma qualidade social como limite à possibilidade de garantia. Ou seja, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra.

Logo a dignidade, vista como a mais cristalina garantia constitucional, inerente à pessoa, limitada somente em relação à outra pessoa, tem uma relevância social importantíssima, devendo portanto o Estado zelar por sua existência, fazendo com que as normas jurídicas sejam sempre aplicadas com a sua observância.

### **1.3.2.2 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como Princípio Fundamental**

---

43 REALE. Op. Cit., 1997, pág. 302.

44 REALE. Op. Cit., 1997, pág. 303.

Toda norma jurídica deve estar fundamentada nos princípios constitucionais, ou seja, sendo a Constituição Federal a norma hierárquica superior não é possível se admitir qualquer norma que seja com ela incompatível.

A norma jurídica, reguladora da conduta humana e responsável pelo convívio social, traz em seu teor os preceitos, os fundamentos e princípios ditados pela constituição e assim não poderia ser diferente, pois toda norma incompatível com a Carta Magna é dita inconstitucional, devendo ser rechaçada do ordenamento jurídico.

O princípio da dignidade, como visto, é um princípio fundamental, sendo que toda norma jurídica deve ser irrigada deste e, ainda que seja difícil visualizar seu contorno na norma jurídica ou sua aplicação propriamente dita, tal dificuldade não ocorre quando tal princípio é violado, pois quando há uma transgressão da dignidade da pessoa humana, a sociedade de modo geral sente e clama pelo seu valor.

No entendimento de Rodriguez<sup>45</sup>, enaltecendo ainda mais o princípio da dignidade, mesmo em face do princípio da proporcionalidade, explica que:

O intérprete operará da seguinte maneira. No exame do caso concreto ele verificará se algum direito ou princípio está em conflito com o da dignidade e este dirigirá o caminho para a solução, uma vez que a prevalência se dá pela dignidade. A proporcionalidade aí comparece para auxiliar na resolução, mas sempre guiada pela luz da dignidade.

Portanto, demonstra-se extremamente necessário que todos os operadores do direito apliquem de forma eficaz o princípio da dignidade, pois como visto quando existe a proteção efetiva a tal princípio está é sentida no meio social.

Outro princípio que está fortemente ligado à dignidade e que tem como escopo a proteção do trabalhador, é o da não discriminação.

A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, tem como objetivo, dentre outros, eliminar a discriminação com relação ao trabalhador:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva

---

45 RODRIGUEZ. Op. Cit., 1997. pág. 21.

do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.<sup>46</sup>

### 1.3.3 O Respeito à Dignidade e os Direitos da Personalidade

Apesar de as relações de trabalho apresentarem cunho patrimonial, não pode-se deixar de mencionar a questão do respeito à dignidade, juntamente com os direitos de personalidade do trabalhador. Mesmo havendo uma relação de subordinação, os direitos da personalidade do trabalhador devem ser respeitados. Veja-se a lição da doutrinadora Maria Aparecida Alkimin<sup>47</sup> sobre a temática:

O reconhecimento dos direitos de personalidade na relação de emprego tem, como consequência, a limitação ao exercício do poder de direção do empregador e a limitação ao princípio da autonomia de vontade, devendo organizar o trabalho e destinar ordens de serviços que atentem à devida consideração à dignidade do trabalhador, e, conseqüentemente aos seus direitos de personalidade.

O respeito à personalidade visa um tratamento digno ao trabalhador, preservando sua intimidade, sua vida privada, seu pensamento e liberdade. Completando este tratamento, a nossa legislação se abstém de qualquer tipo de conduta que venha a ferir, humilhar ou denegrir os direitos de personalidade dos empregados.

Em nosso Código Civil (Lei n.º 10.406/2002), o tema está inserido nos artigos 11 a 21, os quais tratam dos direitos de personalidade, mencionando, inclusive, que tais direitos são intransferíveis e irrenunciáveis:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Através desse diploma legal, que surge a possibilidade, caso tais direitos não venham a ser respeitados, de um empregado pleitear perdas e danos, conforme está previsto no art. 12, do Código em comento:

---

46 <http://www.oitbrasil.org.br/normas.php> – acesso em 15/10/2017.

47 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2008. P. 40.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Tendo em vista que o direito do trabalho utiliza, de forma subsidiária, os dispositivos do direito comum, conforme prevê o artigo 8º, parágrafo único da CLT, a regra referente a perdas e danos e a possibilidade de pleitear uma indenização é perfeitamente aplicável nas relações trabalhistas, conforme prevê o referido artigo:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

#### **1.3.4 Princípio da Proteção**

Além do princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas relações trabalho, também é possível citar o princípio da proteção, já que em uma relação empregado-empregador, o trabalhador possui uma condição, digamos, inferior à do seu empregador, tratando-se de uma situação de hipossuficiência.

O princípio da proteção visa buscar a proteção do empregado e também uma maior igualdade nas relações de trabalho. Vejamos o apontamento trazido por Martins<sup>48</sup> sobre a temática:

Temos como regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.

Sobre o tema, Plá Rodriguez<sup>49</sup> também nos traz o seu ensinamento:

---

48 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: 14. Ed. Atlas, 2001, p. 76.

49 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2002. P. 28.

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Ao tratarmos do princípio da proteção é importante destacar que tal princípio desdobra-se em três regras distintas: *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

*In dubio pro operário*, também é conhecido como *in dubio pro misero*. Trata-se, nos casos de dúvida, da interpretação da norma em favor do trabalhador, ou seja, da parte economicamente mais frágil. Importante destacar que tal princípio não é utilizado em matéria probatória, ou seja, não se aplica integralmente ao processo do trabalho.

O princípio da norma mais favorável é utilizado nos casos em que há mais de uma norma aplicável, devendo-se utilizar aquela que for mais favorável ao trabalhador. Essa regra está implícita no caput do artigo 7º da nossa Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

O princípio da condição mais benéfica trata-se dos casos em que o trabalhador já tenha vantagens, essas não podem ser modificadas. Esse princípio também encontra amparo na Súmula 51 do TST, que assim menciona:

Súmula 51 - Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT.

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.<sup>50</sup>

Em suma, o princípio da proteção representa uma espécie de amparo jurídico do trabalhador e sempre deve ser invocado a fim de que haja um equilíbrio nas relações de trabalho, uma vez que o obreiro sempre estará em uma situação econômica inferior e em subordinação a seu empregador.

---

50 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 51. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/basesjuridicas/>



Torna-se clara a utilização do referido princípio, em se tratando de uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho, em virtude de que a sua aplicação visa resguardar o empregado e reduzir as desigualdades nas relações trabalhistas.

### **1.3.5 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos**

Outro princípio que também está envolvido com o tema central deste artigo é o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Seu fundamento consiste na indisponibilidade do trabalhador em renunciar aos seus direitos conferidos pela legislação trabalhista. O empregador jamais poderá criar situações constrangedoras e muito menos forçar o empregado a renunciar seus direitos. Sobre o princípio, menciona Rodriguez:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.<sup>51</sup>

Em analogia ao princípio, cabe mencionar que é vedado qualquer tipo de assédio moral por parte do empregador, que tenha como objetivo privar o trabalhador de suas vantagens previstas em lei. A Consolidação das Leis Trabalhistas menciona, em seu artigo 9º, que serão nulos os atos com tal finalidade:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

O trabalhador somente poderá efetuar eventuais renúncias se estiver em juízo, em razão de que assim não haja nenhuma espécie de coerção por parte do empregador. Por fim, tal princípio busca proteger o empregado e seus direitos frente a eventuais abusos que possam ser cometidos pelo empregador.

### **1.3.6 Princípio da Não-Discriminação**

---

51 RODRIGUEZ. Op. Cit., 1997. pág. 25.

Além dos princípios já mencionados, que estão interligados ao assédio moral, também destaca-se o princípio da não-discriminação. Diversas vezes, o assédio moral ocorre em virtude de uma conduta discriminatória por parte do superior hierárquico.

Existem diversas formas de discriminação no ambiente de trabalho, dentre as quais podemos citar: a discriminação em função do tipo de trabalho, a discriminação contra o portador de deficiência, a discriminação contra estrangeiros, a discriminação contra a mulher, a discriminação referente à raça, entre outras, porém, qualquer ato de discriminação é vedado constitucionalmente.

Esse princípio está intimamente ligado ao princípio da isonomia, no entanto é importante salientar que se trata de institutos completamente distintos. O primeiro versa sobre a negação à conduta diferenciada a empregados, já o segundo caracteriza como princípio mais amplo, o qual busca o tratamento igualitário aos empregados.

## **CAPÍTULO 2**

### **O ASSÉDIO MORAL**

#### **2.1 CONCEITO E OCORRÊNCIA**

O conceito de assédio moral provém da área da psicologia, tendo sido adaptado para a área jurídica, tendo em vista o fato de que este fenômeno não é previsto especificamente em nosso ordenamento.

Também conhecido como coação moral ou *mobbing*, configura-se numa prática reiterada de comportamentos arbitrários, que tem como consequência a lesão à personalidade, à dignidade, à honra, e à integridade física ou psíquica do trabalhador, acarretando um

ambiente de trabalho degradado e visando a promover a sensação de exclusão do trabalhador do ambiente em que trabalha e do convívio social. Segundo Maria Aparecida Alkimin<sup>52</sup>:

Diante disso, podemos afirmar que a relevância jurídica do assédio moral é cristalina, pois essa prática contamina o ambiente de trabalho, violando a garantia constitucional de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, além de agredir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo seus atributos pessoais, tais como, imagem, saúde, liberdade, intimidade, honra e boa fama, ingressando na seara do dano moral; enfim, concluímos que o assédio moral viola direitos e garantias fundamentais, tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional.

Para Guedes<sup>53</sup>, o assédio moral, significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. O assédio moral, para a autora, pode acontecer nas várias esferas do convívio social, em particular nos locais em que haja competitividade entre agressor e vítima ou em que existam relações decorrentes de hierarquia em que o superior hierárquico fiscaliza, controla, regula, analisa ou coordena os seus subordinados.

Conforme Guedes<sup>54</sup>, assédio moral nada mais é do que:

A perseguição injustificada, acarretando uma série de distúrbios psicológicos para a vítima, que acabam por resultar em consequência danosas também à sua saúde física e às relações sociais de trabalho. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, ou seja, uma sequência de atos. Ele não se caracteriza por uma simples ação isolada, ainda que tal comportamento tenha condão de gerar danos psicológicos ou morais a vítima.

Assim, essa conduta se caracteriza pela abusividade do agente que causa danos de ordem psicológica a vítima, no caso em estudo, no ambiente de trabalho.

---

52 ALKIMIN. Op. Cit., 2008, pág. 37-38.

53 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 59.

54 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 60..

De acordo com Freitas<sup>55</sup>, “nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro entre a inveja do poder e a perversidade”. São vários os lugares passíveis de ocorrência do assédio moral. Os principais são aqueles onde ocorre a relação de trabalho ou emprego. Como por exemplo, pode-se citar uma disputa entre colegas de trabalho, por uma promoção. Após a formalização do ato que determina a ascensão profissional de um deles, o colega promovido pode perseguir o seu subordinado ou vice-versa.

Desse modo, o *mobbing* (termo em inglês que significa “aborrecer-se, irritar-se, em decorrência do ataque de outrem”), no ambiente de trabalho ocorre nas empresas que possuem um sistema organizacional atrasado, centradas no poder de mando dos dirigentes, na hierarquia e na subordinação dos empregados<sup>56</sup>.

DE MASI<sup>57</sup> comenta:

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíprocas, quando não de medo. Mas mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. [...] e não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, objeto de *mobbing*.

A exteriorização desta conduta se dá por meio de atos que intimidam ou insultam a vítima, capazes de provocar medo, humilhação e sentimento de baixa auto-estima do empregado, que via de regra, procura um isolamento no meio de trabalho.

No entendimento da autora Maria Aparecida Alkimin<sup>58</sup> dentre as possíveis causas do assédio moral estão:

Dentre as várias causas que geram a conduta assediante, podemos mencionar várias: deficiências na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a

---

55 FREITAS, M. E. *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. São Paulo: FGV, 2001, v. 41, n. 2, p. 10.

56 MARQUES JR. Op. Cit., 2009, pág. 163.

57 DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, pág. 210.

58 ALKIMIN. Op. Cit., 2008, pág.49.

produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

Diante do exposto pela autora, entende-se então que o modelo de trabalho atual adotado pelo mundo capitalista, cada vez mais competitivo, enseja cada vez mais o crescimento do assédio moral em face dos trabalhadores, que estando em uma situação de crescente disputa de vagas de trabalho, temendo o desemprego, aceitam o assédio como forma de se manterem no trabalho.

Importante ressaltar que a prática do assédio moral não ocorre apenas quando quem se encontra em situação hierárquica superior ao do trabalhador comete atos de ofensa à dignidade e a honra por meio de humilhações a este, podendo se dar também quando aquele permite que outros colegas de trabalho de mesmo nível funcional pratiquem atos que atinjam o trabalhador. Contudo, em geral, quando quem pratica o assédio é alguém de nível hierárquico superior ao do assediado, as consequências se mostram mais gravosas. Segundo a psicóloga Marie-France Hirigoyen<sup>59</sup>:

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.

Caracteriza-se não apenas pelas frequentes humilhações, mas também quando da exposição da vítima ao ridículo, da supervisão extremamente excessiva – não podendo ser confundida com a supervisão criteriosa-, do ato de dificultar ao trabalhador o acesso a informações necessárias ao bom desenvolvimento de seu trabalho e da distribuição de serviços e prazos para sua realização incompatíveis com a realização da tarefa. Nas palavras de Márcia Novaes Guedes<sup>60</sup> assédio moral configura-se como:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

---

59 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, pág. 33.

60 GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008, pág. 15.

Como se vê a autora entende o assédio moral como uma forma de violência ocorrida no âmbito do trabalho, que se caracteriza pela prática de condutas de constrangimento feitas de forma prolongada, podendo se dar por meio de assédio vertical, isto é, quando o sujeito ativo é o empregador ou superior hierárquico, ou por meio de assédio horizontal, isto é feito por um colega de serviço. Cabendo ressaltar ainda, que embora a autora não mencione, existe ainda o assédio ascendente, que é aquele que é praticado por um subordinado.

Outra característica do assédio moral é que a conduta do agressor, necessariamente, é dolosa. Esta conduta não decorre naturalmente das condições de trabalho, mas sim de uma ação pessoal, perversa e reiterada do agressor, que tem como objetivo aniquilar psicologicamente uma determinada pessoa que trabalhe como o agressor ou com a vítima. Assim, o sujeito ativo do assédio moral é permanentemente perverso, está fixado nesse modelo de relação com o outro e não se questiona, em momento nenhum, sobre a moralidade e a ética de suas ações. Ele deseja apenas aniquilar a vítima, assume sua máscara e destrói o outro, sem culpa ou remorso<sup>61</sup>.

Isso implica dizer que, o dano sofrido pela vítima é pessoal, porquanto são atacados tanto atributos psíquicos que se compõe de direitos à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo, e quanto os direitos morais propriamente ditos, formados pelo direito à identidade, à honra, ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e às criações intelectuais.

Outra forma de assédio moral, muito comum praticado pelo empregador, contra o empregado, é a hipótese de o trabalhador estar protegido pela estabilidade no emprego. Impedido de demitir esse empregado, o empregador, muitas vezes, o afasta de suas funções e o confina em uma sala, compelindo-o a uma ociosidade constrangedora. Assim, se os empregados albergados pela estabilidade não podem ser mandados embora sem justa causa, o empregador, em conluio com os subordinados, ou com outros colegas, pratica atos de terror psicológico com o fim de forçar a vítima a pedir demissão, ou para forjar uma justa causa<sup>62</sup>.

Faz-se necessário esclarecer, que no assédio moral por terror psicológico oriundo das relações de trabalho, existem, quanto ao seu objeto caracterizador, dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. A primeira hipótese é facilmente detectável, pois a pessoa que pratica abuso de poder obedece a certo padrão

---

61 MARQUES JR., Fernando Antônio. Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sócio-jurídicas. São Paulo: LTr, 2009, pág. 152.

62 MARQUES JR. Op. Cit., 2009, pág. 153.

comportamental. No segundo caso, o agressor pratica atos que vão ultrapassando a barreira do razoável e a reprimenda ou a brincadeira de mau gosto passa a tornar-se, gradativamente, assédio moral. Tais eventos ocorrem de forma quase imperceptível<sup>63</sup>.

## 2.2 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

### 2.2.1 Ativo. O Agressor

O sujeito ativo do assédio moral é o agressor, aquela pessoa que visa a desestabilizar emocionalmente outrem para alcançar determinado objetivo. Hirigoyen<sup>64</sup> traça de uma forma bastante fidedigna, o perfil do agressor do assédio moral. Para ela, essa pessoa depende da opinião alheia para sobreviver, só pensa em si, e seu objetivo é satisfazer suas próprias necessidades, à custa de violência psicológica.

Neste sentido, ensina Guedes<sup>65</sup>:

No caso do assédio moral ascendente, o agressor é movido pela inveja. Seu objetivo é ter a mesma vida que a vítima e, para alcançar esse objetivo, ele não poupa esforços. Tal sentimento advém da sensação de desgosto por aqueles que detêm tudo aquilo que lhe falta ou que simplesmente sabem obter prazeres nas pequenas coisas da vida. Na hipótese de assédio moral descendente, o agressor é um narcisista que se acha demasiadamente importante, especial, que tem muita necessidade de ser admirado e possui fantasias em que se vê rodeado das vantagens auferidas em decorrência do sucesso profissional. Acredita-se indispensável e essencial para a manutenção ou obtenção do sucesso da empresa em que trabalha.

Na modalidade de assédio moral horizontal, ensina Hirigoyen<sup>66</sup>, o agressor pode ser movido por vários motivos. Dentre eles, podem-se destacar a inveja de seu colega que consegue abstrair a felicidade das mesmas coisas que o agressor se julga merecedor;

---

63 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 59.

64 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 45.

65 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 61.

66 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 46.

ressentimentos oriundos de brigas entre colegas ou mesmo diferenças ocasionadas por disputas pela atenção do empregador ou de qualquer outro colega de trabalho.

Ainda de acordo com os ensinamentos de Hirigoyen (2002, p. 47), o que se pode verificar em todas as situações susceptíveis do assédio moral é o fato de o agressor estar causando sofrimento à vítima causa nele uma sensação de prazer. Assim, quanto mais ele assediar a vítima, melhor vai estar consigo próprio. O ódio cultivado pela vítima é tamanho, que o simples fato de causar-lhe sofrimento gera no agressor uma sensação enorme de bem estar.

Conforme ensina Hirigoyen<sup>67</sup>, o agressor do assédio moral utiliza-se geralmente da seguinte estratégia:

1. Escolhe a vítima e a isola do grupo;
2. Impede-a de se expressar sem dar qualquer explicação, e para isso: inferioriza, fragiliza, culpa exageradamente a vítima por erros cometidos, levando, em alguns casos, esses comentários ao ambiente familiar;
3. Desestabiliza a vítima, fazendo com que ela, gradativamente, perca o interesse pelo trabalho, praticamente, obrigando-a a pedir demissão;
4. Impede que as testemunhas ajam de modo a coibir ou a minimizar o assédio por elas detectado.

Hirigoyen<sup>68</sup> finaliza, dizendo que o agressor pode agir para satisfazer um interesse pessoal, para alcançar um objetivo maior ou simplesmente por vaidade para que outras pessoas, os espectadores, visualizem o fato e o admirem. Nesse caso, os espectadores ficam seduzidos pelo agressor, que acha que a vítima sofre perseguição por merecer, porque não desempenha a contento suas tarefas.

### **2.2.2 Passivo. A Vítima**

O sujeito passivo do assédio moral é a vítima, aquela pessoa que sofre o abuso psicológico. Segundo Guedes<sup>69</sup>:

O agressor não elege aleatoriamente a vítima dentre os empregados da empresa onde trabalha: ele a escolhe entre as pessoas que adoecem mais

---

67 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 47.

68 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 48.

69 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 63.



facilmente em consequência do trabalho, aquelas são consideradas velhas para ocupar certos cargos ou dentre as que têm salários altos, comparados à média dos outros trabalhadores. A vítima no ambiente de trabalho, não se revela um empregado desidioso, relapso ou negligente. Ao contrário, normalmente ela é uma pessoa responsável, que desempenha suas tarefas de uma forma bastante a contento, nos prazos estabelecidos. Essa pessoa se tornou vítima, não em decorrência de seu desempenho profissional, mas principalmente porque é bem-educada, ingênua, insegura e, em razão disso, não consegue defender-se das agressões.

Nesse sentido, entende-se que a pessoa se torna vítima por variados motivos, mas principalmente porque sua situação de trabalho incomoda demasiadamente o agressor e, porquanto é pessoa psicologicamente frágil e, em razão disso, encontra muita dificuldade em revidar as agressões.

Hirigoyen<sup>70</sup> assevera ainda:

A vítima, por ser psicologicamente frágil, sucumbe aos encantos do agressor e se deixa seduzir por ele, que a manipula e humilha até ela não aguentar mais. A vítima aceita passivamente a sedução do agressor, encontra-se atada ao seu jogo, não consegue desvencilhar-se sozinha, razão pela qual ela atua sufocando-a gradativamente. Assim, as manobras do assediador reduzem a auto-estima da vítima, confundindo-a e levando-a a desacreditar de si própria e a se culpar, sem propósito. A vítima reduz sua produção, a qualidade de seu trabalho e o seu psicológico ficam altamente comprometidos.

Ainda conforme Hirigoyen<sup>71</sup>:

À medida que o assédio se agrava, a vítima se vê obrigada a afastar-se do emprego temporariamente em razão do estresse psíquico gerado ou em decorrência de sintomas psicossomáticos. Como consequência, passa a sofrer de depressão e, conforme o caso, até pensa em suicídio. Esses constantes afastamentos tornam-se pretextos para o agressor agravar o assédio, pois a vítima passa a ser vista como o empregado desidioso que falta muito ao emprego.

Dessa forma, verifica-se que o assédio moral vira uma “bola de neve”, ou seja, o assediado em razão do estresse causado pela violência psicológica começa a se ausentar do emprego faltoso. A tendência é que esse círculo vicioso se agrave cada vez mais e só se rompa quando a vítima adoecer definitivamente e se aposentar por invalidez, pedir demissão, for mandada embora ou ainda, transferida.

---

70 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 49.

71 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 49.

Guedes<sup>72</sup> conclui afirmando não existir um perfil comportamental característico definido acerca da vítima, mas sim características pessoais que podem ser inseridas no rol de preferidas dos assediadores, tais como:

1. Uma pessoa sozinha. Uma mulher em um ambiente de trabalho só de homens, por exemplo, um único enfermeiro, em um hospital só de enfermeiras;
2. Uma pessoa estranha, cujo comportamento se diferencie dos colegas de trabalho ou que pertença a uma minoria étnica ou ainda que se expresse ou se vista de modo diferente dos demais. Por exemplo, um advogado que não se veste com um terno ou que utiliza um vocabulário, tanto escrito, quanto falado, informal demais para a profissão;
3. Uma pessoa que faz sucesso. O fato de receber elogios ou promoções desperta bastante ciúmes, podendo desencadear o assédio moral;
4. A pessoa nova. Aquela que passa a ocupar um cargo, anteriormente exercido por uma pessoa muito popular, ou que é muito mais jovem do que os seus subordinados; Etc.

### 2.2.3 Os Espectadores

Segundo Hirigoyen (2002, p. 50), são as testemunhas do assédio moral todas aquelas pessoas que, de algum modo, o vivenciam, participando dele direta ou indiretamente. Podem ser os superiores hierárquicos, colegas de trabalho, encarregados do departamento de pessoal ou qualquer outra pessoa, desde que participe diretamente do ato ou observe a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho.

Conforme ensina Guedes<sup>73</sup>:

A atuação dos espectadores se divide em três categorias. Há o indivíduo que, embora testemunhe o assédio, é indiferente a ele. Há o que, além de testemunhar o assédio, contribui para a ação do agressor. E há aquele que, ao testemunhar o assédio, defende a vítima. Esse caso é denominado espectador inconformista e aqueles outros são os espectadores conformistas.

Segundo Guedes (2008. P. 65), os espectadores inconformistas são aquele que não se conformam com os atos de violência praticados pelo agressor. Eles procuram o chefe, o departamento de pessoal ou os colegas de trabalho para mobilizá-los a fim de impedir que o agressor permaneça agredindo a vítima. Muitas vezes essas pessoas também sofrem algum tipo de agressão, pois se tornam um obstáculo para que o agressor alcance seus objetivos.

72 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 64.

73 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 65.

Já os espectadores conformistas, para Guedes (2008, p. 65), são todos aqueles não envolvidos diretamente no evento, mas que têm sua quota de responsabilidade na medida em que nada fazem para impedir a violência ou muitas vezes atuam ativamente, favorecendo a ação do agressor. A autora<sup>74</sup> ensina:

Os espectadores conformistas passivos são aqueles que se conformam com as agressões e nada fazem para minimizá-las. Tudo se passa à sua frente e eles fingem que não veem, que não está acontecendo nada. Eles nunca sabem de nada, não ajudam a vítima nem o agressor: eles simplesmente deixam tudo acontecer. Sua responsabilidade é enorme, pois contribuem para a continuidade da violência contra essa vítima e para o aparecimento de novos casos contra outras pessoas. Os espectadores conformistas ativos são aquele que, indiretamente, auxiliam a ação perversa do agressor. É o co-autor ou participe da conduta agressiva. São aquelas pessoas, por exemplo, com conhecimentos de informática que se infiltram no computador da vítima para que o agressor modifique alguns arquivos ou obtenha informações para assediá-la. Não são adversários diretos da vítima, apenas atuam indiretamente a fim de favorecer a conduta do agressor.

Portando, conforme a autora, esse tipo de espectador também é conhecido como aquele que atua ao lado do agressor do assédio moral, independentemente de ser um conformista passivo ou ativo.

### **2.3 CONDUTAS NÃO CONFIGURADORAS DO ASSÉDIO**

Segundo doutrina majoritária, conforme explanado em linhas anteriores, as características atribuídas à prática do assédio moral se resumem a: abusividade da conduta, a natureza psicológica do atentado à dignidade psicológica da vítima, a frequência da prática da conduta e o dolo da conduta. Sendo necessário ressaltar que para a doutrina minoritária seria necessária também para a configuração do assédio a existência de efetivo dano ao estado emocional e psicológico do assediado moralmente.

Em um ambiente de trabalho acontecem situações que, apressadamente observadas são confundidas como assédio moral, embora caso ocorridas de maneira isolada não possa deste modo ser classificadas, pois seria um tanto exagerado caracterizar quaisquer desentendimentos isolados no ambiente de trabalho como sendo um ato de manifesto assédio moral.

---

74 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 66.

Embora a frequência da prática da conduta seja um dos requisitos necessários para a configuração do assédio moral, a autora Hirigoyen<sup>75</sup> ressalva que:

Pode acontecer, entretanto, que uma agressão aparentemente solitária, mas particularmente humilhante, como é o caso de certas demissões desumanas (sala trancada, pertences pessoais em uma caixa no corredor, atitudes de evitação), possa ser considerada como assédio moral. Às vezes, analisando detalhadamente essas situações, percebemos que pequenos indícios de rejeição ou hostilidade não admitida pela vítima haviam precedido a dispensa. O empregado demitido toma consciência da humilhação que lhe foi imposta, mais tais atitudes já estavam presentes bem antes de ser dispensado. Pode-se então falar de assédio moral, pois se trata efetivamente de uma ação deliberada para se livrar de uma pessoa, humilhá-la e rebaixá-la, por puro sadismo.

A diferenciação entre assédio e o simples exercício de poderes advindos de uma posição hierárquica superior causa grande confusão quando da análise de casos concretos. Segundo Hirigoyen<sup>76</sup>:

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores poucos seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo certo prazer em submeter o outro.

Outra situação que constantemente vem sendo confundida como de assédio moral é a de trabalhadores que se submetem a condições de trabalho extremamente impróprio à realização de suas atividades. Nestes casos, há que se fazer uma breve distinção, pois aquele trabalhador ou grupo de trabalhadores que é submetido de forma isolada a situações degradantes estão sim sendo vítimas de assédio moral. Contudo, parte da doutrina entende que quando é estendido a todos um ambiente de trabalho impróprio, e estas más condições não tiverem sido usadas intencionalmente para efetivar a degradação do ambiente de trabalho apesar de esta situação poder ser alvo de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego para que este tome as providências cabíveis, a conduta em questão não poderá ser tida como de assédio moral.

A respeito dessa prática do assédio que envolve não apenas um trabalhador ou grupo isolado, mas a todos de uma mesma empresa, como em qualquer caso jurídico, é necessário

---

75 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2009, pág. 31.

76 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2009, pág.41.

que seja feita uma análise minuciosa da situação, já que existe ações que versam sobre o assédio moral coletivo julgando procedente o pedido de indenização por dano moral.

Geralmente confundido com o assédio moral, a situação de estresse pela qual a grande maioria dos trabalhadores contemporâneos passa se distingue principalmente pelo fato de que esta não é causada intencionalmente pelo empregador ou colegas de trabalho. Nesse sentido Hirigoyen<sup>77</sup> discorre:

Sabe-se perfeitamente que as condições de trabalho estão se tornando a cada dia mais duras: é preciso fazer cada vez mais, e melhor (tarefas que têm de ser feitas com urgência alterações de estratégia), toda essa pressão que conduz ao estresse; contudo, o objetivo consciente da gestão por estresse não é destruir os empregadores, mas, ao contrário, melhorar seu desempenho. O propósito é o aumento da eficiência ou da rapidez na realização de uma tarefa. Se a gestão pelo estresse provoca consequências desastrosas sobre a saúde, é por uma alteração imprevista, uma dosagem errada (mesmo que, nos seminários de gestão do estresse, tente-se ensinar os executivos a suportar melhor a pressão), Mas no estresse, contrariamente ao assédio moral, não existe intencionalidade maldosa.

Essa análise é extremamente importante quando da observação da situação em concreto, tendo em vista o fato de que se deve dar a devida atenção ao problema do assédio moral, provocador de tantos danos emocionais e doenças psicossomáticas a suas vítimas, mas também deve ser analisado realmente se a situação tratada configura mesmo o assédio, tendo em vista que a proliferação de ações de trabalhadores que pleiteiam perante a Justiça do Trabalho o pagamento de indenização por dano moral não deve ser banalizado, pois o Poder Judiciário não deve ser ocupado com ações pleiteadas com a mais pura manifestação de má fé.

## **2.4 RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ASSÉDIO**

O dano advindo do assédio moral não pode ser reparado objetivamente, pois a lesão é psicológica. Sendo assim, quantifica-se essa lesão subjetivamente, observando-se as realidades socioeconômicas da vítima e do agressor. Diante do exposto, pode-se dizer que o assédio moral é uma espécie de gênero dano moral, por ser uma das várias formas de discriminação existentes, cujas principais características são o dolo por parte do agente e o fato de ser um processo, uma sequência de atos que aniquilam a vítima psicologicamente.

---

<sup>77</sup> HIRIGOYEN. Op. Cit., 2009, pág. 23.

Ademais, conclui-se, também, que a reparação do dano se dará por intermédio de uma quantificação subjetiva do *quantum debeat*, pois não há prejuízos quantificáveis<sup>78</sup>.

Para falar do dano decorrente do assédio moral, vale ressaltar que a responsabilidade decorrente do assédio moral pode dar-se tanto na esfera civil, quanto na penal ou na trabalhista, conforme o caso.

Nos ensinamentos de STOCO<sup>79</sup>, ao comentar a responsabilidade da empresa, que a pessoa jurídica responde como proponente pelos atos de seus empregados ou prepostos (responsabilidade por fato de terceiro), como também pelo de seus órgãos (diretores, administradores, assembleias etc.), o que vai dar na responsabilidade direta ou por fato próprio.

Embora inexista previsão legal específica acerca do assédio moral nas relações trabalhistas, conforme abordado em linhas anteriores, a repressão a este fenômeno pode ser feita pelo Poder Judiciário com base em toda a estrutura lógica de nosso ordenamento jurídico.

Fazendo uma breve análise acerca do art. 483, alínea “e” da CLT, tem-se que enseja a rescisão indireta, ou seja, o empregador tem o direito de fazer cessar o contrato de trabalho em virtude de justa causa praticada pelo empregador, na hipótese de o empregador ou seus prepostos ofenderem a honra ou a boa fama do empregado ou de pessoas de sua família. Deste modo, resta claro que apesar de o artigo não trazer em seu bojo expressamente o termo assédio moral, não é preciso ser feito um grande esforço de interpretação para verificar que esta norma autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho quando a vítima sofre a situação em tela. Nas palavras de Marques JR.<sup>80</sup>:

É que, no contrato de trabalho, existe uma cláusula implícita que diz respeito ao tratamento que deve ser dispensado ao empregado, ou seja, há uma cláusula segundo a qual o empregador deve respeitar as condições derivadas do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Essa cláusula contratual serve para impor limites ao empregador, já que o estado de subordinação jurídica, ao qual se encontra submetido o empregado, pode ensejar o exercício abusivo do direito do empresário.

---

78 MARQUES JR. Op. Cit., 2009, pág. 162.

79 STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*. 7. ed. revisada, atualizada e ampliada São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

80 MARQUES JR. Op. Cit., 2009, pág. 163.

Contudo, percebe-se que esta proteção garantida pela CLT ainda é insuficiente, tendo em vista que de certa forma protege o empregado apenas contra o chamado assédio moral vertical, que como já explicitado em linhas anteriores trata da hipótese em que o sujeito ativo é hierarquicamente superior à vítima. Ora, nestes casos o empregado pode efetuar a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que traria desestímulo ao empregador em permanecer com tais atitudes.

Já nos casos em que o assédio moral praticado for o horizontal ou o ascendente, nenhuma punição terá o preposto do empregador, que não tendo a sua conduta desestimulada, pouco provavelmente entenderá o quanto reprimível é este comportamento. Entendendo a doutrina que nestas hipóteses aquele que responde também será o empregador devido a sua culpa *in vigilandum*, cujo ato omissivo em coibir a prática de assédio moral por parte de outros empregados fará com que responda pela indenização à vítima.

Acerca da rescisão indireta do contrato de trabalho manifesta-se Hirigoyen<sup>81</sup>:

Na prática, o empregador dificilmente reconhecerá que praticou contra o empregado justa causa; tampouco o empregado, dada a sua condição de subordinado, terá condições de impor seus argumentos. Em face dessa realidade, essa modalidade de dispensa normalmente é reconhecida judicialmente, quando a Justiça do Trabalho apura os fatos e declara a ocorrência ou não da justa causa do empregador. Caso julgada procedente a ação trabalhista, restará configurada a dispensa indireta e o empregado fará jus às reparações econômicas (como se tivesse sido dispensado sem justa causa). Na hipótese de improcedência o empregado não as terá.

De acordo com Hirigoyen<sup>82</sup>:

O assédio moral de um superior por um ou vários subordinados não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo. As vítimas, neste caso, não sabem para onde se dirigir para se defender – evidentemente não aos sindicatos-, mas também não à Justiça, que não leva a sério esse tipo de queixa.

---

81 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2009, pág. 25.

82 HIRIGOYEN, 2009, pág. 22

Para MOLON<sup>83</sup>, os responsáveis, por vezes, recebem poder que extrapola e faz crescer o descontrole das pessoas que exercem a liderança no ambiente do trabalho. Nessa coerência de ideias, o superior que dolosamente assedia trabalhador incorre objetivamente com a intenção de lesar, enquanto a empresa que coaduna com atos que tendem a incorrer em lesões, responde objetivamente ao caso específico do artigo 932, III, do novo Código Civil, o qual reza que são "também responsáveis pela reparação civil: (...) o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele" (BRASIL)<sup>84</sup>.

WALD<sup>85</sup> citado por MOLO, ensina que a primeira condição para que haja responsabilidade do comitente pelo fato do preposto é, pois, a existência do vínculo de preposição. O segundo requisito é que o dano tenha sido causado no exercício ou por ocasião do trabalho. Não é necessário que o dano tenha sido oriundo de uma atividade do preposto devidamente ordenada pelo comitente. Basta, para que haja responsabilidade do comitente, que o ato danoso tenha sido produzido ou facilitado pela situação do preposto como empregado ou comitente. Há, pois, responsabilidade desde que o trabalho tenha propiciado ao preposto a oportunidade de causar o dano. Há responsabilidade do patrão mesmo no caso de abuso das funções por parte do empregado, desde que os terceiros estejam de boa-fé, ignorando que o preposto tinha ultrapassado os limites das suas atribuições.

Na mesma linha de pensamento é a posição de MONTEIRO<sup>86</sup> também citado por MOLON, por entender de modo amplo o dispositivo que assume a responsabilidade do empregador por ato de seus prepostos:

---

83 MOULON. Op. Cit., 2005, pág 164.

84 BRASIL. Novo Código Civil Brasileiro. In: **Vade Mecum**. Coordenação: Anne Joyce Angher. Editora: Ridel - CD-ROM. 2015.

85 WALD, Arnaldo. *Curso de direito civil brasileiro*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998 citado por MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 16/10/2017.

86 MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*. vol. 1, 22. ed., São Paulo: Saraiva, 1983, p. 65 citado por MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 16/10/2017.



Em qualquer hipótese, porém, para que se subsista a responsabilidade do patrão, por ato culposo do empregado, preciso será que este se encontre a serviço, no exercício do trabalho, ou por ocasião dele. Sem demonstração dessa circunstância, não é lícito concluir pela responsabilidade do preponente. Entretanto, para a caracterização dessa responsabilidade, pouco importa que o ato lesivo não esteja dentro das funções do preposto. Basta que essas funções facilitem sua prática.

Entende-se, assim, ambos são responsáveis, sendo coerente que o agredido pleiteie o ressarcimento somente da empresa, por ser, os atos do agressor tirano, aqueles representados pela política da empresa, podendo a empresa reaver o que pagar, por força do artigo 934 do Código Civil.

FERRARI & MARTINS<sup>87</sup> sustenta que embora o dano moral esteja localizado no campo da responsabilidade civil é no Direito do Trabalho que essa matéria deverá alcançar o seu máximo desenvolvimento. Isso porque compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que visem à reparação do dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, nos termos do art. 114, inciso VI, da CLT<sup>88</sup>.

O número de processos trabalhistas que tramitam nos tribunais do trabalho corrobora essa tese, no sentido de que a Justiça do Trabalho detém uma sistemática totalmente própria para apreciar e julgar as ações que tenham por objetivo a reparação do dano moral e material decorrente do contrato de trabalho.

Promovendo a proteção dos direitos dos trabalhadores, há anos julgados têm condenado empresas ao pagamento de indenização por dano moral a seus empregados. Existem ainda os casos de grande repercussão, como por exemplo o que versa sobre o pagamento de indenização por dano moral coletivo pela AMBEVE aos seus empregados que não atingiam a as cotas de vendas, por meio de uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho da 21ª Região/ RN.

Corroborando a informação de que cada vez mais o Poder Judiciário julga procedentes as ações de assédio moral praticadas contra o trabalhador, faz-se a transposição de arestos que trataram de matérias similares:

DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A SITUAÇÃO VEXATÓRIA. Incorre no dever de reparar danos morais a empresa que, na

---

87 FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho!* 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

88 BRASIL. Op. Cit., 2009b, pág 89.

vigência do contrato de trabalho, expõe o empregado a situações vexatórias, ainda que denominadas de "brincadeiras", como é o caso de obrigá-lo a vestir, quando não atinge a meta de vendas estipulada, o colete do "mico", calcinha vermelha ou fantasia de frango sobre a cabeça ou, ainda, a atravessar o "corredor polonês" enquanto é agredido com atos obscenos pelos colegas de trabalho (TRT 15ª Reg., Proc. 00939-2004-004-15-00-0, 3ª Turma, 5ª Câm., Rel. Marcelo Magalhães Rufino, DOE 16.09.2005, Unânime).

ELEIÇÃO DO "EMPREGADO TARTARUGA". ATO PATRONAL CONSTRANGEDOR E OFENSIVO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RIDÍCULO E A VEXAME. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. VIABILIDADE. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de "eleição" mensal de "empregado tartaruga", para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado "eleito" ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento (TRT 15ª Reg., 029389/2006-ROS-2., 5ª TURMA, Rel. José Antonio Pancotti).

DANO MORAL - VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS - SUBMISSÃO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. Demonstrando a prova testemunhal que o empregado - vendedor - quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos - vendedores, gerente, supervisores - oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral (TRT 9ª Reg, Ac. 2ª T., DJ 20.09.02, RO nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther).

DANOS MORAIS. A indenização por danos morais no Direito do Trabalho tem arrimo nos artigos 5º, X, da CF e 927 do Código Civil. Decorre de ato comissivo ou omissivo praticado com culpa ou dolo do empregador que importar em violação à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem de seus empregados. o procedimento reiterado da reclamada de pressionar e ofender os empregados que não alcançassem metas é comportamento que não pode ser admitido como estratégia legítima de vendas. Nas palavras do Juiz LEADOR MACHADO “o trabalho é um meio de dignificação e não um meio de espoliação, de achincalhe daquele que sobrevive do suor do seu rosto. Recurso conhecido em parte e também em parte provido. (TRT-10 - RO: 507201100110006 DF 00507-2011-001-10-00-6 RO, Relator: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, Data de Julgamento: 08/02/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 24/02/2012 no DEJT)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE. DECISÃO PROFERIDA COM BASE NA PROVA PRODUZIDA NOS AUTOS, E NÃO NA DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. O Tribunal Regional, por considerar que a prova testemunhal produzida comprova a tese obreira de que a reclamante, durante o seu vínculo empregatício, foi vítima de autêntico assédio moral, bem como que a prova oral confirmou o excessivo rigor

dispensado à autora pelo seu superior, causando constrangimentos e abalos de ordem moral à empregada, reformou a sentença para julgar procedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. No acórdão recorrido, foi transcrita e cuidadosamente analisada a prova testemunhal, tendo sido registrado que o gerente, superior hierárquico imediato, gritava com a reclamante e expulsou-a da sala de reuniões aos gritos, mandando que ela se retirasse, situação que teria se repetido por mais duas ou três vezes. Também ficou consignado, de acordo com a prova testemunhal, que a reclamante teria sido chamada de "porca" e "chamuscada". Concluiu-se, portanto, que os fatos narrados na inicial foram devidamente provados pelas testemunhas arroladas pela autora que noticiaram uma série de eventos que não deixam dúvidas acerca da forma desrespeitosa como era tratada a reclamante, atingindo-lhe naquilo que tem de mais valioso, a sua dignidade. Assim, constata-se que decisão ora recorrida foi proferida com base na prova efetivamente produzida, e não na distribuição do ônus da prova. Ressalta-se que a técnica de distribuição do ônus da prova se aplica na hipótese de falta de provas ou de prova empatada, o que não ocorreu no caso dos autos, visto que nem sequer houve registro de prova empatada ou contraditória. Não há falar, pois, em violação dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Recurso de revista não conhecido. PRETENSÃO DE REVISÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. VALOR ARBITRADO. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional, com base na prova testemunhal, registrou que o gerente, superior hierárquico imediato, gritava com a reclamante e expulsou-a da sala de reuniões aos gritos, mandando que ela se retirasse, situação que teria se repetido por mais duas ou três vezes. Também ficou consignado, de acordo com a prova testemunhal, que a reclamante teria sido chamada de "porca" e "chamuscada". Assim, ficou caracterizado, no caso, o assédio moral em decorrência do tratamento humilhante e vexatório a que foi exposta a autora pelo preposto da reclamada, razão pela qual a Corte de origem julgou procedente o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, tendo arbitrado o valor da aludida condenação em R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), quantia que se revela razoável e proporcional aos danos experimentados pela autora. Diante do exposto, verifica-se que o Tribunal Regional primou pela razoabilidade e proporcionalidade, não havendo falar em excesso na fixação do quantum indenizatório nem em violação do artigo 944 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 816000620085050032, Data de Julgamento: 17/06/2015, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015)

Diante do que fora exposto, resta claro que diante de situações vexatórias impostas aos trabalhadores, não apenas as vítimas tem legitimidade para proporem ação visando o reconhecimento do assédio moral praticado, a rescisão contratual e o pedido de indenização por dano moral, mas também tem legitimidade o Ministério Público do Trabalho, ficando a fixação deste valor indenizatório ao arbítrio do operador do direito, que irá efetuar a análise em concreto, julgando com base nos critérios jurídicos visando desestimular a prática deste ato atentatório e garantindo a impossibilidade do enriquecimento ilícito da vítima, que como exposto em linhas anteriores também se vale dos meios jurídicos para pleitearem indenizações de cifras altíssimas, muitas vezes cientes de que não foram vítimas de situação alguma de assédio moral.

## 2.5 QUANTUM INDENIZATÓRIO

No que diz respeito à quantificação do dano moral, como já abordado anteriormente, é sabido que a indenização presta-se a dupla finalidade: reparação dos danos sofridos pelo ofendido, e punição do ofensor com vistas a inibir a reincidência do ato ilícito<sup>89</sup>.

No que tange o *quantum* indenizatório por dano moral, ALKIMIN afirma: “Nossos pretórios trabalhistas adotaram o sistema aberto para fixar a indenização por critério subjetivo, com base no livre convencimento, contrapondo-se ao sistema tarifado”<sup>90</sup>.

Acerca do tema, GONÇALVES<sup>91</sup> dispõe:

O problema da quantificação do dano moral tem preocupado para o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimação (...) a reparação do dano moral objetiva apenas a compensação, um consolo sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema: a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.

Neste contexto se faz importante trazer a pesquisa elaborada por SILVESTRIN<sup>92</sup> a cerca do *quantum* indenizatório decorrente do dano moral advindo do assédio moral:

A jurisprudência do STJ tem se assentado no seguinte entendimento, unânime: “A indenização deve ser fixada em termos razoáveis, não se justificando que a reparação venha a constituir-se em enriquecimento indevido, com manifestos abusos e exageros, devendo o arbitramento operar com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa e ao porte econômico das partes, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso”.

---

89 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 2 ed. Campinas; Russel Editores, 2010. p. 125.

90 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. p. 117.

91 GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 569.

92 SILVESTRIN, Gisela Andréia. *O dano moral no Direito do Trabalho*. pág. 113

Portanto, a fixação do *quantum* na indenização referente a danos morais não obedece a critério absoluto, puramente objetivo ou tarifado, sendo o mais comum, em regra, o arbitramento, no qual o julgador deve operar se atendo aos vários vetores, com moderação proporcional ao grau de culpa do ofensor e à capacidade econômica das partes, de forma tal que se outorgue ao ofendido uma justa compensação sem enriquecê-lo indevidamente, ao mesmo tempo em que esse valor deve ser significativo p bastante ao causador do dano para que se preocupe em agir com maior cuidado ao adotar procedimentos que possam novamente causar lesões morais às pessoas.

Conclui Cavalieri<sup>93</sup>, não há outro meio mais eficiente para se fixar p dano moral a não ser pelo arbitramento judicial.

## **CAPÍTULO 3**

### **PREVENÇÃO, DEFESA E PUNIÇÃO**

Por derradeiro e fundamental na ideia deste estudo, passa-se à análise de alguns apontamentos acerca da prevenção e defesa do assédio moral.

Conforme exaustivamente já descrito anteriormente, no Brasil não contamos com legislação trabalhista específica que trate do assédio moral, razão pela qual deve-se recorrer a outros mecanismos que auxiliem as vítimas. Um desses exemplos está baseado na criação de cláusulas específicas em convenções e acordos coletivos, que estão sendo adaptados para a realidade das categorias, visando à prevenção do assédio moral.

Além desses mecanismos também pode-se citar a questão da conscientização e prevenção, por parte dos empregadores e também a atuação dos Sindicatos para o combate do fenômeno.

#### **3.1 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

---

93 CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. pág. 113.

São vários os órgãos, as entidades, as associações, etc., que deveriam adotar medidas que objetivassem a impedir e acabar com o assédio moral no ambiente de trabalho.

Hirigoyen<sup>94</sup> ensina que:

A solução para um problema de assédio moral só pode ser encontrada de uma maneira multidisciplinar, e cada interveniente precisa estar no lugar adequado:

- os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo;
- os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas.

Os sindicatos que anteriormente estavam afastados da realidade, alheios à caracterização do assédio moral, passam a ter cada vez mais conhecimento e agem sobre os casos ocorridos no ambiente de trabalho.

Aos sindicatos cabe realizar o marketing social, ou seja, devem promover campanhas de esclarecimento sobre o assédio moral aos trabalhadores. Tal medida é imprescindível como forma de prevenção, porque ajuda na conscientização e no combate deste mal.

Os sindicatos também atuam preventivamente ao exigirem a inserção de cláusulas nos acordos e convenções coletivas de trabalho, visando com isto o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Entretanto é mister também que os sindicalistas saibam lidar e identificar os casos de assédio, visualizando os problemas ocorridos e o conseqüente clima do ambiente de trabalho, pois nesta hipótese deverá imediatamente interpelar a direção e obrigá-la a mudar os métodos de gestão.

As organizações sindicais ainda devem pedir explicações ao empregador e se for necessário formular uma reclamação à Justiça do Trabalho. Também devem agir como mediadores internos. Hirigoyen<sup>95</sup> preleciona que:

[...] os delegados sindicais deverão aceitar sua reciclagem sem negar os elementos psicológicos, pois, mesmo que não tenham sido preparados para a intervenção, são frequentemente solicitados pelas organizações para ajudar na resolução de conflitos individuais. Terão de aprender a não negar o indivíduo em nome do interesse superior do coletivo. Acontece que alguns sindicalistas, quando solicitados para intervir em um problema de assédio moral, querem tratá-lo, de imediato, como um conflito de estrutura.

---

94 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 290.

95 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 291.

É papel dos sindicatos examinar os casos de gestão pelo estresse que podem abrir caminho para o assédio moral.

Observando o caráter multidisciplinar tem-se que a figura do médico do trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 293) exerce um papel fundamental na prevenção de doenças. Eles agem com a missão de “adotar medidas com vistas a evitar alterações na saúde dos trabalhadores devido ao trabalho”. Devem alertar os patrões sobre eventuais riscos sanitários profissionais, podendo inclusive exercer o papel de mediadores internos.

Hirigoyen<sup>96</sup> diz que:

A medicina do trabalho é um dos raros locais dentro da empresa no qual a comunicação é possível. Infelizmente, os médicos interempresas (isto é, os que intervêm em numerosas pequenas empresas) são frequentemente impotentes e sem condições de se dedicar a cada trabalhador, pois nem sempre conhecem direito as empresas em que trabalham e sofrem às vezes inúmeras pressões para omitir os casos de assédio moral nos seus relatórios anuais.

Os médicos que se encontram suficientemente integrados na empresa ou instituição e que têm a confiança do pessoal podem exercer o papel de mediadores internos. Podem desatar os nós de maneira informal, inclusive dialogando com o “assediado”. Isto faz com que às vezes resolvam situações que deveriam ser equacionadas pela direção, pois, por sua posição, percebem mais rapidamente do que os outros os sinais de desequilíbrio de um empregado.

Como visto no capítulo anterior, o assédio moral causa grave repercussão na saúde do trabalhador. Ocorre que muitas vezes seu estado de saúde melhora quando este é posto em licença e recai desde que o trabalhador toma conhecimento de que retornará ao trabalho.

Deste modo fica demonstrado a relação existente entre o trabalho e a doença. É nesta relação que os médicos clínicos gerais irão atuar, devendo intervir no processo, apoiar e proteger o assediado.

Os psiquiatras e os psicoterapeutas também exercem um papel importante na prevenção e no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Estes profissionais são responsáveis em elaborar relatórios detalhados acerca do estado psíquico das vítimas do assédio moral, atestando com isto se este dano psíquico é resultante ou não de sua relação profissional.

Cabem também a eles, segundo Hirigoyen<sup>97</sup>:

---

96 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 293.

97 HIRIGOYEN. Op. Cit., 2002, pág. 304.

- 1 - Escutar e entender o sofrimento do trabalhador vítima do assédio moral;
- 2 - Estimular o paciente a procurar também ajuda jurídica;
- 3 - Fazer recomendações para que o trabalhador, vítima do assédio moral, se proteja;
- 4 - Fazer uso de medicamentos, quando necessário, para que o paciente possa ter melhores condições na luta contra o assediador.
- 5 - Interromper temporariamente o trabalhador de suas atividades, quando perceber que sua saúde está visivelmente em perigo.

A fiscalização do trabalho, realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, também possui papel importante na combate e prevenção do assédio moral que ocorre no ambiente de trabalho.

O auditor fiscal do trabalho deve exigir que o empregador adote medidas que garantem a saúde do trabalhador, ou seja, uma vez denunciada a prática do assédio moral na empresa o empregador deve tomar providências para que este seja eliminado.

A atuação da fiscalização do trabalho também ocorre por meio de ato conciliatório, ou seja, há casos em que o assédio moral praticado numa empresa pode ser solucionado por meio de mesas redondas e/ou mesas de entendimentos, todas visando o fim do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho. O Ministério Público do Trabalho poderá atuar quando não existe acordo ou quando são descumpridas cláusulas da Ata da mesa de entendimento ou da mesa redonda.

A mesma autora, em relação às associações, ensina que estas exercem um papel essencial na proteção das vítimas de assédio moral, pois as vítimas têm necessidade de ser ajudadas todos os dias, e os especialistas tais como, por exemplo, advogados, psiquiatras ou psicoterapeutas se tornam muitos sobrecarregados. Hirigoyen (2002, p. 309) diz que: "...o assédio moral é uma patologia da solidão, e as associações, ao permitir às vítimas expressar-se e ser ouvidas, orientando-as nos procedimentos jurídicos são-lhes de grande valia".

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho pode também ocorrer pela própria empresa, o que muitas vezes é raro, pois ainda que fique claramente demonstrado que o assédio traz consequências não somente para o trabalhador como também prejudica a empresa, esta é relutante ao adotar medidas preventivas. Guedes<sup>98</sup> preleciona que:

Afirmam os estudiosos que raramente razões econômicas são capazes de persuadir organizações para implementar um programa de combate ao terror psicológico. Ainda que economistas demonstrem que os custos do assédio moral são bem mais elevados do que a prevenção, isso não faz as

---

98 GUEDES. Op. Cit., 2008, pág. 161.



organizações adotarem programas dessa natureza. As empresas tendem muito mais a investir em programas que aumentem sua imagem tanto dentro quanto fora de suas fronteiras, e, nesse caso, considerações de natureza econômicas são menos importantes.

A jurista Guedes<sup>99</sup>, aponta quatro sugestões para o combate ao assédio moral, vejamos:

1- Mudanças nas condições de trabalho: as mudanças praticadas na maneira de trabalhar ajudam a prevenir o assédio moral em sua fase inicial. Uma reforma na maneira de trabalhar, racionalizando o tempo com atividades que permitam desafogar o estresse, de modo inteligente e urbanizado, podem afastar comportamentos e atitudes que fazem mal e, muitas vezes, impedem a construção de um ambiente agradável e psicologicamente saudável. Aqui serve o velho ditado popular: mente desocupada, oficina do diabo. O sujeito perverso precisa de tempo para maquirar e executar sua tirania. Um melhor aproveitamento da jornada de trabalho pode ser gasto com atividades que auxiliem a melhoria do relacionamento intergrupar e o crescimento individual.

2- Mudanças no comportamento da direção: métodos de prevenção adicional devem ser aplicados para o comportamento da direção. O ideal seria que, nos treinamentos para gerentes, se incorporassem habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva. Infelizmente essa questão ainda não é levada a sério pelos organizadores desses cursos. Para mudar, todavia, a cultura da direção de uma empresa, não é suficiente treinar melhores gerentes médios. As chances são maiores, se, por exemplo, o novo estilo de liderança é praticado, pela primeira vez, pelo diretor. O diretor serve como modelo vivo, pois valores colocados pelo diretor são mais fáceis de serem absorvidos na cultura geral da corporação.

3- Melhoria positiva da condição social de cada indivíduo: ao lado da possibilidade de se redesenharem coletivamente as condições de trabalho, regras devem ser adotadas para proteger das queixas aquele indivíduo, mesmo se ele ou ela se opõem ao ponto de vista geral do grupo. (...) Em vez de tentar padronizar o comportamento das pessoas a qualquer preço, as empresas fariam melhor se aceitassem as diferenças delas, enxergando nisso uma riqueza que deve ser valorizada, pois ao recusar a diversidade acabam desperdiçando criatividade e talento.

4- Melhoria do padrão de moralidade do setor: (...) as pesquisas indicam que a vítima do *mobbing* não se aguenta, mas somente no processo final é que passa a reagir de modo destrutivo para com a organização. Embora haja variações no comportamento de pessoa para pessoa, a maioria das relações no final do processo inclui dois tipos de destruição: redução dos compromissos, negligenciamento das tarefas ou afastamento do trabalho. Isso demonstra a necessidade de treinar gerentes para monitorar as primeiras indicações de conflitos e prevenir a deterioração do *mobbing*, evitando a reprodução de comportamentos como anteriormente descritos. Assim quando a direção da empresa não compactua com essa violência, os gerentes e responsáveis pelos departamentos de recursos humanos devem tomar providências tanto no plano interno como no externo, punindo os agressores e concedendo à vítima assistência adequada.

---

99 RESCH; SCHUNBINSKI, apud GUEDES, op. Cit., p. 163-166.

Conforme demonstrado, diversos mecanismos podem ser adotados a fim de prevenir e evitar os prejuízos do assédio moral, aplicando métodos para a prevenção. É oportuno destacar que a resistência para aplicação de medidas preventivas também é resultado de um bloqueio cultural. O assédio moral precisa ser debatido com mais firmeza em nossa sociedade para que as pessoas entendam os seus direitos e para que os empregadores sintam-se pressionados a adotarem medidas eficazes de prevenção ao fenômeno.

Algumas sugestões que os empregadores também podem ser colocar em prática: a realização de campanhas de orientação acerca do fenômeno, a criação de departamentos especializados para receber eventuais denúncias sobre o assédio moral, a realização de mediações nos casos em que ocorra o fenômeno, visando sempre encontrar uma solução mais adequada para o conflito, o auxílio e apoio para as vítimas, aplicação de medidas disciplinares aos responsáveis pelo fenômeno.

### **3.2 COMO A VÍTIMA PODE IMPEDIR O ASSÉDIO MORAL E OS CAMINHOS A PERCORRER**

O processo de assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho pode ser impedido primeiramente adotando as medidas preventivas já explicadas. Nesta hipótese, a empresa, os advogados, os psicólogos, os psiquiatras, as associações, etc., exercem um papel fundamental na implementação da medida preventiva.

Assim sendo a luta para impedir o assédio moral exige a formação de uma coletividade, ou seja, um conjunto de agentes sociais tais como também: sindicatos, médicos do trabalho, consultores, fiscais do trabalho, clínicos gerais, sociólogos, antropólogos, Ministério Público do Trabalho, entre outros.

Para a formação desta coletividade que irá impedir o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, o trabalhador, a grande vítima deste mal, exerce uma função primordial. É o trabalhador assediado o responsável em adotar medidas que irão, senão prevenir o assédio moral ocorrido, combater de forma repressiva a sua prática.

Neste sentido a vítima do assédio moral deve assumir algumas posturas, conforme ensina Barreto<sup>100</sup> na obra “Assédio Moral: suas ocorrências e consequências”, tais como:

---

100 BARRETO, Margarida. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhação. São Paulo: EDUC; FAPESP, 2003, pág. 21.

- 1º - A vítima precisa resistir, ou seja, deve anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais for necessário no sentido de tornar mais elucidativo o assédio moral sofrido);
- 2º - É necessário que o trabalhador vitimado dê visibilidade ao assédio moral sofrido. Isto é feito através da ajuda de colegas que presenciaram o fato ou que também já sofreram humilhações do agressor;
- 3º - Postura que deve ser seguida é a vítima evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Em caso que isto é necessário, ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical, que servirão de testemunhas.
- 4º - O trabalhador também deve exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao Departamento Pessoal ou ao Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- 5º - Deve procurar o sindicato de sua categoria e relatar o acontecimento para diretores e outros profissionais, como médicos ou advogados, assim com: Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos, etc.
- 6º - Também recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- 7º - Deve buscar o apoio junto aos familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

É muito importante que não haja dúvidas acerca dos caminhos que as vítimas de assédio moral devem percorrer. Sendo assim, retomando o papel do trabalhador no combate ao assédio, é preciso que este assuma posturas e adote medidas que irão prevenir ou conter a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Contudo, é difícil que o trabalhador assediado se defenda de forma isolada. Deste modo, necessita ele ter conhecimento dos grupos de ajuda no combate ao assédio moral (a coletividade formada por advogados, psicólogos, associações, sindicatos, etc.).

Logo, a relevância dessa manifestação positiva do trabalhador vitimado, está em fazer com que a prática do assédio moral, que muitas vezes se dá de forma velada, possa ser combatida e punida.

### **3.3 PUNIÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral como demonstrado causa consequências terríveis, sendo a principal para a saúde do trabalhador, pois fere sua dignidade, fere princípios constitucionais garantidos, como por exemplo e especialmente, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

O ambiente de trabalho, local onde é propício o assédio moral, deve ser protegido por normas que garantem a realização do contrato de trabalho. Mas esta questão acerca da necessidade de uma lei será adiante abordada.

A punição do assédio moral está diretamente relacionada com a atuação dos sujeitos envolvidos, ou seja, é da atuação da vítima, do sindicato, dos diretores de recursos humanos, etc., que o Ministério do Trabalho, através de auditores fiscais; que o Ministério Público do Trabalho, por meio dos procuradores; que a Justiça do Trabalho e, principalmente a própria vítima, através de seu advogado, irão combater e punir o assédio moral que ocorrer no ambiente de trabalho.

Também sendo um meio para impedir o assédio moral, a Consolidação das Leis do Trabalho protege o trabalhador, permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483). O empregado tem a faculdade de rescindir o contrato de trabalho por justa causa do empregador. Porém é sabido que o medo do desemprego e a não garantia da solução do assédio faz com que isto, na atualidade, se torne medida ineficaz.

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 os seus superiores hierárquicos como 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;
- f) o empregador ou seus prepostos o ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância de salários.

De qualquer modo, quando o empregador não cumprir o contrato de trabalho, que prevê um tratamento cordial e respeitoso ente empregado e empregador, a vítima pode entrar na Justiça do Trabalho como medida punitiva da prática de assédio moral.

Com esta medida a vítima pleiteia a rescisão indireta, que garante a ela aviso prévio, 13º salário proporcional, férias (vencidas e proporcionais), indenização de 40% sobre o valor do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), dentre outros direitos. O trabalhador pode, neste mesmo processo, fazer pedido de indenização por danos morais.

Uma vez sendo provados os fatos, os prejuízos sofridos pelo assediado e seu nexos de causalidade, o juiz fixará o valor da indenização pelo assédio e verificará também se existem danos materiais para serem cumulados com aqueles.

A doutrina não possui um consenso quanto à definição de responsabilidade civil. A obrigação que pode incumbir a uma pessoa de reparar o dano causado a outrem por fato seu, ou pelo fato das pessoas ou das coisas dependentes a ela<sup>101</sup>.

A responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito. A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado à terceiro<sup>102</sup>.

Uma vez comprovado o dano, cabe a responsabilização civil do agente causador, devendo ser reparado o dano sofrido, pois a consequência jurídica do ato ilícito é a obrigação de indenizar. Segundo Gonçalves<sup>103</sup>, “a responsabilidade constitui uma relação obrigacional cujo objeto é o ressarcimento”.

Desta forma, a responsabilidade civil é o ressarcimento dos prejuízos acarretados ao lesado que sofreu tanto em seu patrimônio como em componentes de sua pessoa ou personalidade. Nessa esteira, cabe a Justiça, em última instância, reparar as perdas experimentadas e os danos morais sofridos pela vítima do assédio ou ato ilícito, à custa do agressor e de forma pecuniária.

A responsabilidade subjetiva é a modalidade de responsabilidade civil que se assenta fundamentalmente na ideia de culpa, isto é, de como o comportamento do agente contribuiu para o prejuízo sofrido pela vítima, sendo na sua forma de culposa propriamente dita ou na forma dolosa. Baseada na ideia de culpa, a responsabilidade civil subjetiva está disposta no art. 186 do Código Civil Brasileiro<sup>104</sup> e se relaciona com as definições de ação ou omissão voluntária, negligência e imprudência, ficando certo que o comportamento ilícito do agente foi o causador do ato lesivo.

Na responsabilidade objetiva não se deve levar em consideração, para efeito de reparação, a culpa ou intenção do agente. Basta que se prove a relação de causa e efeito entre

---

101 MOLON, Op. Cit., Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Acesso em: 20/10/2017.

102 GONÇALVES. Op. Cit., 2003, pág. 152.

103 GONÇALVES. Op. Cit., 2003, pág. 153.

104 Código Civil (2002). In: Vade Mecum. 2015.

o comportamento do agente e o dano sofrido pela vítima. Segundo Gonçalves<sup>105</sup>, os princípios defendidos pelo sistema objetivo são: a socialização dos riscos, por meio da ideia de coletivização da responsabilidade; a limitação legal ou contratual da responsabilidade em determinados níveis; princípio da responsabilidade pelo fato do exercício de atividade econômica perigosa; e o princípio da responsabilidade fundada no risco em substituição às ideias de ato ilícito e culpa.

A conduta abusiva do empregador frente ao empregado, sendo no mais um assédio moral vertical descendente, a qual se refere ao abuso de direito, como um ato ilícito, já apregoado no art.187 do Código Civil, que disserta que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes”, ou seja, quando o indivíduo hierarquicamente superior agir cometendo qualquer tipo de assédio, deverá ser punido.

Assim como para os danos morais, a fixação do quantum indenizatório pelos danos psicológicos e eventualmente físicos decorrentes do assédio moral é um problema, por isso, utiliza-se como referencial os critérios anteriormente vistos, para se chegar a esta fixação.

Gonçalves<sup>106</sup>, neste ponto, argumenta:

Como no assédio moral a conduta abusiva é repetitiva, sistemática, composta de um número plural de agressões, e ainda exige o dolo do infrator para sua configuração, parece-nos que o grau de culpa, a extensão do dano e o potencial lesivo são superiores, daí ser necessária a fixação de indenização mais elevada, cumprindo-se o imprescindível teor pedagógico da pena.

Conclui-se, portanto que o assédio moral, como conduta abusiva e humilhante para a vítima, deve ser reparado, porém, por ainda não existir no Brasil legislação específica sobre o tema, busca-se indenização através do dano moral. A indenização, por sua vez, deve respaldar-se em todos os dispositivos elencados.

---

105 GONÇALVES. Op. Cit., 2003, pág. 155.

106 GONÇALVES. Op. Cit., 2003, pág. 157.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração deste estudo objetivou analisar o procedimento jurídico em relação ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e, desta forma, destacou-se aspectos voltados a caracterização do Assédio Moral, procurando obter informações a respeito do problema que assola muitos trabalhadores, gerando problemas físicos, sociais e econômicos, incluindo consequências que podem levar desde a demissão.

Desta forma, buscou-se abranger o tema em três principais pontos. Na primeira parte foram explorados os aspectos relativos aos fundamentos do Direito do Trabalho, tais como sua evolução histórica no mundo e no Brasil, abordando também quanto aos principais princípios que regem tal Direito e que devem prevalecer no Ambiente de Trabalho Adequado. Neste capítulo viu-se principalmente que uma vez ocorrido o Assédio Moral, há uma afronta direta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, devendo portanto ser tutelada a dignidade humana por todos os sujeitos envolvidos, ou seja, deve haver uma proteção efetiva pelo Estado, pelos órgãos, pelas entidades, associações, etc.

O segundo Capítulo destacou-se o Assédio Moral propriamente dito, através de seu conceito e ocorrência no Ambiente de Trabalho, abordando também as condutas que não configuram o Assédio Moral, e também as responsabilidades decorrentes de sua prática, assim como o *quantum* indenizatório devido. Aqui foi demonstrado que no Brasil ainda não existe uma legislação específica, na esfera trabalhista, que trate do tema, no entanto, já estão vigentes algumas leis estaduais sobre o tema, porém que tratam basicamente da questão no âmbito da administração pública.

Esse é um dos pontos que ainda carece de respaldo, e que precisa ser retomado pelos nossos legisladores, na medida em que já existem alguns projetos de lei em tramitação que aguardam aprovação e, assim como já ocorre em outros países, o Brasil também necessita de uma lei específica que trate da matéria, resguardando, assim, os direitos dos trabalhadores e coibindo as condutas assediadas.

Também foram destacados os efeitos causados pelo assédio moral. Sempre é imperioso enfatizar que os efeitos negativos causados pelo fenômeno não se restringem apenas à vida da vítima, encontrar-se-ão inclusive prejuízos significativos para as empresas e os órgãos públicos, especialmente na esfera econômica, e outros prejuízos que se estende a toda sociedade e ao Estado.

A vítima, sem dúvida, é o sujeito mais prejudicado apresentando prejuízos que são de aspecto psíquico e que muitas vezes acabam estendendo-se para o aspecto físico.

Por fim, o último Capítulo abordou sucintamente algumas formas de prevenção, de defesa e de punição ao Assédio Moral, através de mecanismos que auxiliem os trabalhadores. Foram apontados métodos que podem ser aplicados pelas empresas, órgãos públicos, sindicatos, além de outras formas de atuação visando combater o assédio moral.

No Brasil os empregadores ainda não possuem uma cultura de implantação de programas sociais preventivos que tratem do fenômeno, pois sem dúvidas, esse é o melhor meio para evitar prejuízos tanto para as vítimas como para os próprios empregadores.

Diversas medidas podem ser adotadas, tais como: a mudança das condições de trabalho, a mudança do comportamento dos gestores, a promoção de campanhas de orientação acerca do fenômeno, a criação de departamentos especializados a fim de receber eventuais denúncias sobre a prática do assédio moral, bem como prestar o apoio adequado para as vítimas do fenômeno.

Outra medida de suma importância é a atuação dos sindicatos, ue devem engajar esforços auxiliando suas categorias no combate ao fenômeno, protegendo os direitos fundamentais dos trabalhadores, e, sobretudo, visando à garantia do cumprimento dos contratos de trabalho e dos direitos constitucionais.

Uma das principais formas de combate que precisa ser reforçada pelos sindicatos é o aspecto da orientação e da informação, aos trabalhadores, no sentido do que vem a ser o fenômeno, visto que por falta de informação, muitos empregados nem ao menos sabem o que vem a ser o assédio moral.

Nessa perspectiva, conclui-se, que conquanto já haja avanços legislativos acerca da regulamentação específica sobre o tema, ainda é preciso um amplo debate a respeito desse fenômeno. Importante ressaltar que já há um esforço crescente, advindo de diversos setores da sociedade, no sentido de coibir a prática de tal conduta, dotando de efetiva importância e significado o princípio constitucional máximo da dignidade da pessoa humana, o qual, por muitos séculos, foi negligenciado pela sociedade brasileira.

De qualquer forma, ainda se faz necessário, com a união de esforços, um maior engajamento para o combate ao fenômeno contando com a mobilização e empenho das empresas, órgãos públicos, sindicatos, da sociedade em geral, a fim de que o assédio seja combatido e para que, em um futuro não muito distante, possamos contar com regulamentação específica, principalmente com a aplicação de sanções e punições aos agressores.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARRETO, Margarida. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhação*. São Paulo: EDUC; FAPESP, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR. 2005.
- BRASIL. Constituição Federal (1988). In: Vade Mecum. Coordenação: Anne Joyce Angher. Editora: Ridel - CD-ROM. 2015.
- BRASIL. Código Civil (2002). In: Vade Mecum. Coordenação: Anne Joyce Angher. Editora: Ridel - CD-ROM. 2015.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2000.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 2 ed. Campinas; Russel Editores, 2010.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. São Paulo: FGV, 2001, v. 41, n. 2.
- GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo curso de Direito Civil*. 5 ed. rev. e. atual. 2007.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: 14. Ed. Atlas, 2001.
- MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*. vol. 1, 22. ed., São Paulo: Saraiva, 1983, p. 65 **citado** por MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 16/10/2017.

MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 20/10/2017.

MORAES, Maria Cecília Bodin de. *O conceito da dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privados*. Porto Alegre: Livraria do Advogado editora, 2003.

MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES DE MORAES, Antônio Carlos. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7. ed., revista e atual., São Paulo: LTr, 1995.

PADILHA, Norma Sueli. *Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado*. São Paulo. Editora LTr, 2002.

PASOLD, Cesar Luiz. *Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática*. 11. ed. Florianópolis: Conceito Editorial; Millennium Editora, 2008.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 4 ed. São Paulo, 1997.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 5 ed. São Paulo: LTr, 1997.

SILVESTRIN, Gisela Andréia. *O dano moral no Direito do Trabalho*. Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6658>>. Acesso em: 17/10/2017.

SOUZA, Jorge Dias. *As Chefias Avassaladoras: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora*. Osasco, SP: Novo Século Editora, 2009.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*. 7. ed. revisada, atualizada e ampliada São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007

WALD, Arnoldo. *Curso de direito civil brasileiro*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998 **citado** por MOLON, Rodrigo Cristiano. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 16/10/2017.