

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO

**ELAYNE MORAIS DE MAGALHÃES**

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO:**

a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado com enfoque na  
jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

São Luís

2013

**ELAYNE MORAIS DE MAGALHÃES**

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO:**

a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado com enfoque na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Flávio Trindade Jerônimo

São Luís

2013

Magalhães, Elayne Morais de

Assédio moral na relação de emprego: a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado com enfoque na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região / Elayne Morais de Magalhães. – São Luis, 2013.

89f.

Monografia (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Estadual do Maranhão, 2013.

Orientador: Prof. Msc. Flávio Trindade Jerônimo.

1. Assedio moral. 2. Responsabilidade civil. 3. Direito do trabalho. 4. TRT 16. I. Titulo.

CDU: 343.54

**ELAYNE MORAIS DE MAGALHÃES**

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO:**

a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado com enfoque na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

**Prof. Msc. Flávio Trindade Jerônimo** (Orientador)  
Universidade Estadual do Maranhão

---

**Prof. Esp. Juraci Guimarães Júnior - Examinador**  
Universidade Estadual do Maranhão

---

**Profa. Esp. Alexsandra Silva de Figueiredo – Examinadora**  
Universidade Estadual do Maranhão

A você Flávio Fernandes, companheiro no amor, na vida e nos sonhos, que sempre me apoiou nas horas difíceis e compartilhou comigo as alegrias.

Aos meus pais, Lúcia, Lídia e Antônio, exemplos de amor, pessoas que sei que estarão sempre ao meu lado.

## **AGRADECIMENTOS**

Registro meus agradecimentos a todos os que compartilharam o trilhar de mais esse caminho percorrido, contribuindo direta e indiretamente, para que eu realizasse este trabalho, auxiliando-me e dando-me forças nos momentos em que mais precisei, principalmente, acreditando em mim.

Minha gratidão, em primeiro lugar, a Deus, razão da minha existência, sempre comigo, iluminando-me, sendo meu refúgio e fortaleza nos momentos mais difíceis. A ele, minha eterna gratidão.

Agradeço, especialmente, à minha família, pelo apoio para que eu concretizasse essa caminhada: minha mãe, meu pai e minha mãe de coração, que estão comigo desde os meus primeiros passos na vida; e, em especial, ao meu companheiro, Flávio Fernandes, que esteve sempre ao meu lado, entendendo a minha ausência, dando-me apoio e carinho.

À irmã, Professora Mestra Loianne Magalhães, que, com sua experiência como docente no ensino superior, me trouxe grandes lições nesse trabalho.

Ao Professor Mestre Flávio Trindade Jerônimo, meu orientador, pela aprendizagem única por meio do grande incentivo e orientação que me foram concedidos, não somente neste trabalho, mas durante toda essa jornada que está por se encerrar.

Ao Professor Mestre Helio Antonio Bittencourt Santos e ao Professor Doutor Gilson Martins Mendonça, pelos esclarecimentos e colaborações em momentos de dúvidas.

Aos colegas e professores de sala de aula, por tudo o que com eles aprendi e por partilharem a construção do meu estudo. Em especial, às amigas Larissa e Stéfani, pela amizade que se enraizou no decorrer desses anos de luta, valeram os momentos de conversas, discussões, distrações e, principalmente, pelo incentivo.

A todos, muito obrigada.

*“Nem tudo que se enfrenta pode ser modificado, mas nada pode ser modificado até que seja enfrentado.”*

*Albert Einstein*

## RESUMO

Estudo do assédio moral na relação de emprego. Destaca-se a necessidade e importância da adoção de medidas judiciais aptas a coibir essa prática no ambiente de trabalho, bem como a possibilidade de adoção dessas medidas com base no ordenamento jurídico vigente, no qual, não consta uma legislação específica, em âmbito federal, referente ao assédio moral, pois a competência para legislar sobre Direito do Trabalho, em regra, é privativa da União, o que impede os Estados-membros, Municípios e o Distrito Federal de o fazerem, ressalvadas as exceções. Busca-se conceituar e caracterizar o assédio moral de forma a dar ao fenômeno contornos mais claros, e de forma a esclarecer o objeto do presente estudo. Contextualiza-se o assédio moral no cenário econômico e organizacional atual, demonstrando que existem ambientes que favorecem a prática. Demonstra-se que uma análise científica (teórica), juntamente com técnicas de interpretação permitem enquadrar o assédio moral na legislação trabalhista, civil e constitucional, posto que representa violação das obrigações contratuais do empregador, ferindo o princípio da boa-fé e os bons costumes, caracterizando-se como um ato ilícito, pois é uma conduta atentatória aos direitos de personalidade do trabalhador, atingindo sua esfera extrapatrimonial e gerando um dano. Dessa forma, há a possibilidade de prevenção e redução da prática do assédio moral no trabalho com a adoção de medidas judiciais tais como a responsabilização pelos danos causados ao empregado vítima de assédio moral. Realiza-se uma pesquisa associada à bibliográfica. Constata-se que uma legislação que regulamente tal fenômeno seria de grande importância para o combate ao fenômeno. De qualquer forma, ainda seria importante a conscientização da sociedade quanto a este mal, o que deve continuar a ser feito através de uma atuação mais positiva do Estado, sobretudo por meio do Poder Judiciário, responsável por efetivar a consequência jurídica do assédio moral, impingindo efeitos coativos que sejam de fato sentido por quem perpetra esse mal.

Palavras-chave: Assédio moral. Responsabilidade civil. Direito do trabalho. TRT 16.



## **ABSTRACT**

Study of Bullying in the employment relationship. We emphasize the need and importance of adopting legal measures to curb this practice fit in the workplace, as well as the possibility of adoption of these measures based on the existing legal system, in which, not on specific legislation at the federal, Concerning bullying, because the power to legislate on labor law, as a rule, is a private in the Union, which prevents the United States, Municipalities and the Federal District to do so, subject to the exceptions. Seeks to conceptualize and characterize bullying to give the phenomenon clearer contours in order to clarify the object of this study. Contextualizes bullying to current organizational and economic scenario, showing that there are environments that favor the practice. It is shown that a scientific analysis (theoretical) along with interpretation techniques allow bullying in framing labor laws, civil and constitutional, since it represents violation of the contractual obligations of the employer violates the principle of good faith and good manners, characterized as a tort because it is an act which the rights of the worker's personality, his ball hitting off-balance sheet and generating a damage. Thus, it is possible to prevent and reduce the practice of bullying at work by adopting measures such as legal liability for damage caused to the employee victim of bullying. It takes place a qualitative research literature associated with. It appears that legislation regulating this phenomenon would be of great importance to combating the phenomenon. Anyway, it would still be important to raise awareness in society about this evil, which must continue to be made through a more positive role of the state, especially through the judiciary, responsible for effecting the legal consequence of bullying, foisting coercive effects of this evil.

Keywords: Bullying. Liability. Labour law. TRT 16.

## SUMÁRIO

|              |  |           |
|--------------|--|-----------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>2</b>     | <b>O ASSÉDIO MORAL.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>2.1</b>   | <b>Origem dos estudos sobre violência psicológica e suas denominações.....</b>   | <b>16</b> |
| <b>2.2</b>   | <b>Conceito.....</b>   | <b>20</b> |
| <b>2.3</b>   | <b>Elementos caracterizadores.....</b>   | <b>24</b> |
| <b>2.4</b>   | <b>Espécies e sujeitos do assédio moral na relação de emprego.....</b>   | <b>32</b> |
| <b>2.5</b>   | <b>Reflexos.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>3</b>     | <b>O ASSÉDIO MORAL E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....</b>  | <b>38</b> |
| <b>3.1</b>   | <b>Globalização e direito do trabalho.....</b>   | <b>38</b> |
| <b>3.2</b>   | <b>O assédio moral como um problema organizacional.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>4</b>     | <b>DIREITOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E DIREITOS DE PERSONALIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....</b>  | <b>45</b> |
| <b>4.1</b>   | <b>O trabalho como direito fundamental social.....</b>   | <b>45</b> |
| <b>4.2</b>   | <b>O princípio da dignidade humana do trabalhador e a garantia de um meio ambiente de trabalho sadio.....</b>  | <b>51</b> |
| <b>4.3</b>   | <b>Preservação dos direitos de personalidade na relação de emprego e a garantia da reparação do dano moral.....</b>                                      | <b>56</b> |
| <b>5</b>     | <b>A RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS DANOS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO - TRT- MA.....</b> | <b>61</b> |
| <b>5.1</b>   | <b>Responsabilidade civil na relação de emprego.....</b>   | <b>61</b> |
| <b>5.2</b>   | <b>Função da reparação civil.....</b>  | <b>66</b> |
| <b>5.3</b>   | <b>Metodologia da pesquisa.....</b>  | <b>67</b> |
| <b>5.4</b>   | <b>Análise dos dados.....</b>  | <b>67</b> |
| <b>5.4.1</b> | <b>Configuração do assédio moral.....</b>  | <b>68</b> |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 5.4.2    | Prova do dano moral.....                               | 76        |
| 5.4.3    | Finalidades compensatória e punitiva da reparação..... | 80        |
| <b>6</b> | <b>CONCLUSÃO</b> .....                                 | <b>82</b> |
|          | REFERÊNCIAS.....                                       | 84        |

## 1 INTRODUÇÃO

Do estudo da formação histórica do Direito do Trabalho, percebe-se que a concepção do trabalho que se tem atualmente, com o reconhecimento do trabalhador como ser humano, sujeito de direitos que devem lhe garantir uma vida digna, é fruto de uma longa trajetória, cercada de idas e vindas, avanços e retrocessos circunstanciais, e, principalmente, formada de lutas por melhores condições laborais em todo o mundo.

Atualmente, o conceito de trabalho carrega uma carga econômica, social e política, que o afasta da sua origem mais conhecida. “Segundo alguns historiadores, o trabalho foi concebido de início como um castigo e como uma dor” (FERRARY; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 13), por isso, a palavra trabalho veio do sentido de tortura, de *tripaliare*, originado no instrumento de tortura composto de três pontas conhecido como *tripalium*.

Bonzatto (2012), afirma que a esse trabalho, cuja tradição genealógica é oriunda da palavra também latina *tripalium*, um instrumento de tortura inquisitorial, alguns homens atribuem uma conotação de sofrimento e dele querem separação, pois significa submissão de homens a outros homens.

Há muito, o trabalho deixou de ser visto como um encargo. Ao contrário, é inegável a sua importância para o engrandecimento e dignificação do homem. Além de ser o meio necessário para a sua subsistência, constitui principal fonte de formação da sua identidade social, pois o indivíduo é visto pela sociedade de acordo com o seu papel profissional. Na medida em que aquilo que ele faz se torna a sua designação, a sua referência, emprego e indivíduo se complementam na formação de um ser social. Nesse sentido é a lição de Ramos e Galia (2012, p. 34):

[...] é inegável que o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai dele meios materiais, bem como produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e da sociedade, salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação.

No entanto, nas últimas décadas um fenômeno tem se tornado preocupante nas relações de emprego, arriscando a concepção atual do trabalho e fazendo-a retroceder a um momento de desvalorização. É o surgimento, dentro do ambiente de trabalho ou no exercício de funções laborais, de um cenário de

violência, composto por práticas humilhantes e hostis, que diminuem o empregado, privando-o de uma convivência sadia no ambiente de trabalho. Essa violência é o objeto do presente estudo, em que será designada por assédio moral no emprego, pois será dado enfoque na violência sofrida pelo empregado, assim definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Buscar-se-á identificar a aplicação da responsabilização civil e os fundamentos que possibilitam juridicamente a responsabilização da empresa ou empregador, pelos danos decorrentes de assédio moral, causados ao empregado, demonstrando a necessidade e importância dessas medidas judiciais.

Da análise doutrinária acerca da origem dos estudos sobre esse tipo de violência, pode-se afirmar juntamente a autores como Aguiar (2007), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Martins (2012), que, inicialmente, o assédio moral foi um tema que despertou o interesse dos pesquisadores de áreas como a psicologia, medicina, sociologia do trabalho, entre outras. Inclusive, é inegável o seu viés jurídico, sobretudo, se realizado no ambiente de trabalho, posto que representa violação das obrigações contratuais do empregador, caracterizando-se como um ato ilícito, pois viola direitos do empregado, no caso, direitos de personalidade, que são os direitos de cunho extrapatrimonial do empregado e dizem respeito aos seus atributos pessoais e profissionais.

A relevância do estudo reside no fato de ser uma questão delicada e pouco discutida proporcionalmente à gravidade do problema. No Brasil, pode-se dizer que a discussão do assédio moral ainda é recente, pois enquanto a origem dos estudos sobre esse tipo de violência em outros lugares do mundo, segundo vasta doutrina, remonta à década de 1980, na academia brasileira, o primeiro estudo reconhecido data do ano 2000.

Além disso, em alguns países da Europa e nos Estados Unidos, o assunto já está inserido no ordenamento jurídico (MARTINS, 2012), enquanto no Brasil, não existe uma legislação específica, em nível nacional, que o defina ou conceitue, visando uma tutela contra os males advindos. Mas é notória a preocupação com o tema, que se confirma com a observação do crescente número de projetos de leis federais<sup>1</sup>, além de leis estaduais<sup>2</sup> e municipais<sup>3</sup>, que embora

---

<sup>1</sup> Projetos de lei: nº 5970 de 2001, nº 121 de 2009 e nº 8 de 2009. (ASSÉDIO..., 2012).

<sup>2</sup> Lei nº 3.921/2002 do Estado do Rio de Janeiro, LC nº 63/2004 do Estado da Paraíba, Lei nº 12.250/2006 do Estado de São Paulo.

tenham conceituado o assédio moral, estão restritas ao assédio na Administração Pública dos Estados e Municípios, pois, de acordo com a Constituição Federal (CF), art. 22, I, a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, de forma que Estados e Municípios, em regra, não estão aptos a editar normas trabalhistas, mas apenas administrativas. (CLT SARAIVA..., 2012).

O tema foi escolhido com o intuito de trazer esclarecimentos sobre o assédio moral nas relações de emprego de forma a fornecer subsídios para uma percepção mais nítida sobre esse mal, possibilitando a conscientização da necessidade de seu enfrentamento, não apenas pelo empregado, mas também pelo empregador, pelo Estado, e ainda, pela sociedade.

No decorrer da pesquisa, revelou-se necessário passar por pontos essenciais ao estudo da matéria, sem os quais não seria possível atingir o objetivo primordial deste trabalho. Inicialmente, faz-se um breve histórico dos estudos acerca da violência psicológica, demonstrando que é uma prática presente nos mais diversos meios da sociedade, assim, recebeu diversas denominações, contexto em que surgiu o estudo do assédio moral no emprego. Aborda-se também conceitos associados ao assédio moral no emprego, bem como os elementos caracterizadores dessa prática, suas espécies e os sujeitos envolvidos, expondo ainda, as consequências que ele acarreta.

Em seguida, busca-se contextualizar o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho ou no exercício de funções laborais, no cenário econômico mundial, sobretudo, ao plano organizacional, em que a busca pela produtividade e a competitividade, inerentes ao modo de produção capitalista, tornam o ambiente de trabalho propício à prática de atitudes hostis.

No capítulo seguinte, estuda-se o tratamento constitucional do trabalho no Brasil, evidenciando que a prática do assédio moral representa grave desrespeito aos princípios e normas constitucionais que tutelam o trabalhador e que fere direitos personalíssimos do empregado, por isso, causando danos morais que devem ser reparados. Por fim, partindo-se das ideias expostas até esse ponto, investiga-se, na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16), a ocorrência da expressão assédio moral em acórdãos publicados no período de janeiro a dezembro de 2012, identificando e apreciando as decisões trabalhistas em

---

<sup>3</sup> Lei nº 1.163/2000 da cidade de Iracemápolis (SP), Lei nº 13.288/2002 da cidade de São Paulo, Lei nº 189/2002 de Natal.

que empregados buscam a reparação financeira pelas agressões sofridas no trabalho, e ainda fora deste, quando no exercício de suas funções.

Para a análise da jurisprudência, abordam-se as teorias da responsabilidade civil subjetiva e objetiva e a teoria adotada no direito brasileiro para a responsabilização civil nas relações de emprego, bem como as funções da reparação civil por meio de indenização, para, em seguida, resgatar-se os fundamentos da responsabilidade civil decorrente de assédio moral nas decisões judiciais, a fim de demonstrar a possibilidade da adoção de medidas judiciais capazes de coibir a prática do assédio moral com base no ordenamento jurídico vigente.

Para a realização deste trabalho utiliza-se de pesquisa documental que trata de análise da jurisprudência existente sobre o assunto no TRT-16 dentro do período limitado. A caracterização da pesquisa se dá pelo caráter subjetivo dado ao trabalho diante das análises que serão realizadas.

A análise documental é a proposta de instrumento de coleta de dados mais indicada, pois trata-se da verificação dos acórdãos, referentes ao tema, já publicados no Estado do Maranhão. Este estudo utilizará, também, de pesquisa bibliográfica revisando as publicações existentes sobre o assunto, ou seja, os dados serão coletados, também, a partir de livros, artigos e revistas jurídicas publicadas.

## 2 O ASSÉDIO MORAL

Esta parte do trabalho visa expor noções gerais sobre o assédio moral, explanando a origem dos estudos sobre ações perversas que deterioram as relações sociais e as denominações que estas vem recebendo até chegar no que denominamos assédio moral na relação de emprego. Serão abordados também diversos conceitos que buscam estabelecer o que é o assédio moral na relação de emprego, buscando os elementos que o caracterizam, suas espécies e os sujeitos que protagonizam o fenômeno. Dentro das generalidades também encontra-se os reflexos do assédio moral, demonstrando que incide de maneira negativa, não só na vida do empregado, como em toda a organização empresarial e, por consequência, na sociedade.

### 2.1 Origem dos estudos sobre violência psicológica e suas denominações

Da análise do desenvolvimento de estudos que chegaram ao que se denomina, atualmente, assédio moral, pode-se perceber que, notadamente em países ocidentais, as práticas perversas perpetradas entre indivíduos estiveram no seio das relações sociais, ocorrendo não somente no ambiente de trabalho, mas no ambiente escolar, nas relações conjugais e no ambiente familiar. Dessa forma, receberam denominações distintas, algumas como sinônimo de assédio moral no emprego.

Pioneiramente, os termos *mobbing* e *psicoterror* foram introduzidos no universo trabalhista após pesquisas realizadas na década de 80, na Suécia, pelo alemão Heinz Leymann, doutor em psicologia do trabalho, apontado como o precursor dos estudos sobre a hostilidade no ambiente de trabalho. Heinz Leymann preocupava-se com a saúde e o ambiente de trabalho, e, segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), após obter resultados preocupantes nessas áreas, se sentiu estimulado a ampliar suas pesquisas em nível nacional. Mais tarde, essas pesquisas foram difundidas nos países de língua alemã e na região escandinava, onde,

Um orçamento do governo era colocado à disposição de pesquisadores para que eles estudassem em todo o país as situações do ambiente de trabalho, definissem problemas potenciais e propusessem soluções para eliminar os comportamentos hostis e cruéis. (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008, p. 19).



Dessa forma, havia um ambiente propício a essas pesquisas, que estimulou, juntamente com Leymann, outros pesquisadores, dentre psicólogos, sociólogos, psiquiatras e médicos do trabalho, na década de 1990, a estudar as situações do ambiente laboral. Sobre as pesquisas de Leymann, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 18-19, grifo do autor) afirmam:

[...] em 1993, Leymann lança o livro em que utiliza os termos em inglês *mobbing* e *psicoterror* (terror psicológico) no ambiente de trabalho. A sua contribuição nessa área inaugura um novo campo de investigação sobre o ambiente de trabalho e a saúde psíquica, pois o autor desenvolveu muitos estudos empíricos, aprimorou metodologias, chamou a atenção de especialistas de vários campos. Ele legou ainda um instrumento de pesquisa, chamado LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica), no qual descreve atitudes e comportamentos que configuram o assédio.

De acordo com Hirigoyen (2011) e ainda, Freitas, Heloani e Barreto (2008), as pesquisas de Heinz Leyman influenciaram significativamente nas legislações sobre a proteção da saúde física e psíquica dos indivíduos no ambiente de trabalho, em diversos países. Na Itália, por exemplo, de acordo com Alkimin (2012, p. 40, grifo do autor), na região de Lazio, foi “[...] aprovada a Lei 16, de 11 de julho de 1972, com o objetivo de ‘*prevenir e combater o fenômeno do mobbing no local de trabalho*’, na qual são indicadas as finalidades e definição de *mobbing*”. Além disso, ainda de acordo com a autora supra citada, “[...] o art. 2.087 do Código Civil italiano garante, de forma concreta a tutela *aintimobbing* defendendo a personalidade moral do empregado”. (ALKIMIN, 2012, p. 40-41, grifo do autor).

Sobre a palavra *mob*, esta tem o sentido de pressão coletiva, o verbo em inglês *to mob* indica ações de agressão em massa, assim, segundo Alkimin (2012), a expressão *mobbing* está ligada à forma de violência coletiva, relacionada à organização do trabalho. O termo ainda é usado na Itália, na Alemanha, na Suíça e nos países escandinavos ou nórdicos (Suécia, Dinamarca e Finlândia), segundo Hirigoyen (2011) e Martins (2012). Os referidos autores também afirmam que, anteriormente, na década de 60, a palavra *mobbing* foi usada para designar o ataque de animais em grupo contra outro animal. Na década de 70, o termo foi novamente utilizado, nesse momento, visando identificar atitudes hostis entre crianças nas escolas, quando alunos perseguiam outras crianças, excluindo-as e fazendo com que estas deixassem de frequentar a escola.

Em 1992, na Inglaterra, a emissora de televisão BBC utiliza o termo *bullying* em documentários que retratam situações de humilhações,

constrangimentos e ameaças envolvendo crianças (MARTINS, 2012). Depois o termo se estendeu a outras situações, como agressões no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, em particular com relação a pessoas de idade e, evidentemente, no mundo do trabalho (HIRIGOYEN, 2011). A expressão tem origem no verbo *to bully*, que significa oprimir, ameaçar, assustar, maltratar e foi também adotada nos Estados Unidos, país onde se utiliza, ainda, a expressão *harassment*, segundo Alkimin (2012), significando ataques constantes e repetitivos que visam aniquilar ou destruir a vítima.

Nos países de língua espanhola, a expressão comumente utilizada é *acoso moral* ou *acoso psicológico*. Importar assinalar que *Acoso*, em espanhol significa perseguição, em português.

Na França, em 1998, Marie-France Hirigoyen, que além de psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar, participou do grupo de reflexão para a elaboração da legislação francesa sobre assédio moral, publica um dos primeiros e mais expressivos trabalhos sobre o assédio moral – *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, traduzido e publicado no Brasil, em 2000, com o título *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. A obra trata o assédio de forma mais genérica, incluindo a agressão na família, no casamento e também no trabalho. Mais tarde, 2001, a autora publica outra obra: *Malaise dans le travail: démêler le vrai du faux*, publicado no Brasil com o título *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. (MARTINS, 2012).

No Brasil, o termo “assédio moral” surgiu oficialmente por meio do Projeto de Lei n. 425/1999, apresentado à Câmara Municipal de São Paulo e transformado em Lei Municipal n. 13.288 de 10 de janeiro de 2002 (AGUIAR, 2007). Essa lei “[...] dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais” (SÃO PAULO, 2002) e foi regulamentada pelo Dec. n. 43.558, de 31 de julho de 2003.

No entanto, foi a dissertação de Mestrado de Margarida Barreto, em 2000, na PUC-SP, com o título “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, que rompeu com o ineditismo de estudos acadêmicos sobre o tema no Brasil (AGUIAR, 2007). De acordo com o autor, na obra é utilizado o termo “terror

psicológico” para designar o processo de violência sofrido pelo trabalhador. (AGUIAR, 2007).

Em 2001, Maria Ester de Freitas, contextualiza o fenômeno no universo organizacional e divulga o primeiro livro de Hirigoyen no Brasil, “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”, lançado no Brasil neste mesmo ano, conforme mencionado anteriormente (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008). Nesta obra, Hirigoyen (2011) busca estabelecer diferenciação entre os conceitos de *mobbing*, *bullying* e a definição de assédio moral por ela elaborada, distinguindo o que é e o que não é assédio moral no trabalho.

Cumprido anotar ainda a utilização, por Hirigoyen (2011), do termo psicoterror ou terror psicológico, embora tenha predileção pelo termo assédio moral, que, inclusive, é o mais utilizado no Brasil e que será adotado neste trabalho, para designar a violência psicológica exercida sobre os indivíduos em seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Ao eleger a expressão, a referida estudiosa explica a escolha da palavra moral. Ela afirma que caso qualificasse o assédio como psicológico, “[...] significaria que se tratava unicamente de um estudo sobre mecanismos psicológicos, ou seja, para especialistas” (HIRIGOYEN, 2011, p. 15). Assim, a autora explica que:

[...] a escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral. (HIRIGOYEN, 2011, p.15).

Nota-se a preocupação da autora em carregar o termo de uma conotação moral, que de acordo com Marinoff (2007), refere-se às normas que nos dizem o que fazer ou não fazer, dividindo as ações em certo e errado e formando um conjunto de regras sob as quais vivemos. Acompanhada da moral estaria a ética, que, de acordo com a referida autora, é o sistema que gera as regras morais. A ética estaria ligada à ideia de bem e mal, constituindo os valores que determinam o certo e o errado (moral). Portanto, uma “[...] posição filosófica pessoal é mais sólida quando consegue ligar as duas” (MARINOFF, 2007, p. 224), ou seja, sabendo-se o que é bom e o que é mau, sabe-se o que é certo e o que é errado, o que possibilita o agir em um padrão moral.

A palavra assédio, por sua vez, significa cerco, perseguição insistente, importunação (DICIONÁRIO..., 2012). Vê-se que, ao escolher a expressão assédio

moral, Hirigoyen (2011) buscou interpretar o comportamento agressor como atentatório à ética e à moral, pois é um comportamento que se opõe ao bem, sendo portanto, reprovável, pois, “[...] o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, humilhadas, desprezadas, rejeitadas”. (HIRIGOYEN, 2011, p. 16).

Estabelecida a terminologia adequada para o objeto de estudo do presente trabalho, deve ter-se o cuidado de estudá-lo, aprofundando-se sobre suas particularidades. Para tanto, o tópico seguinte fará uma explanação sobre os conceitos que buscam expressar o que é o assédio moral no emprego.

## 2.2 Conceito

Entender com precisão o que é o assédio moral e como ele se apresenta é o ponto de partida para o estudo que se pretende fazer. No direito, uma concepção, tanto quanto possível, livre de subjetividades, possibilita identificar fatos jurídicos<sup>4</sup>, afim de que se possa chegar a uma consequência jurídica. Uma concepção objetiva fornece subsídio para a identificação da ocorrência do assédio moral, bem como permite excluir os casos que não se enquadrem como tal.

Assim, torna-se relevante expor a lição de Hirigoyen (2011) quando busca determinar o que não é assédio, diferenciando-o do estresse ou da pressão no trabalho, do conflito velado e do desentendimento, pois nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato. Nesse sentido é a lição de Barros (2009, p. 928):

O assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

No ambiente de trabalho podem surgir muitas situações, algumas até muito desagradáveis, mas nem todo problema ou entrave poderá ser designado assédio moral. Entre esses percalços encontrados no trabalho e o assédio moral há uma linha muito tênue. O estresse pode ser uma das etapas do assédio, mas só se configura como tal se além da pressão no trabalho existir humilhação. Na atual organização do trabalho, é comum a existência de pressão em busca de maior

---

<sup>4</sup> Fato jurídico, segundo a doutrina, pode ser entendido como todo acontecimento natural ou humano, apto a criar, modificar, conservar ou extinguir relações jurídicas. Afirma-se também que é todo acontecimento que tem repercussão no mundo do direito.

produtividade, geradora de tensão e estresse no empregado que começa a cobrar mais de si. No entanto, essa pressão não pode ser enquadrada como assédio se não se verificar um conteúdo prejudicial, ou seja, um comportamento abusivo tendente a degradar o outro.

Da mesma forma, um conflito não será assédio se ocorrer de forma clara, no assédio não há, como no conflito, uma discussão entre iguais, há sim uma relação autoritária, em que o agressor domina a vítima. Sobre o assédio moral, Hirigoyen (2012, p. 77) destaca que “[...] a agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide, ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal”, é nisso que o assédio moral se diferencia do conflito, em um conflito as reprimendas são expostas de maneira clara, no assédio moral existe a prática das entrelinhas, o agressor deixa as desqualificações nos subentendidos. Nessa linha é a lição de Aguiar (2007, p. 26):

A cena de um conflito aberto poderá apresentar momentos de discussões, hostilidades ou consenso entre os indivíduos, mas tem início, meio e fim, sem a extensão da violência e da perseguição, mostrando o funcionamento diário em qualquer tipo de organização, quer seja industrial, comercial, bancária ou de serviços.

Essa distinção entre o assédio e o conflito permite verificar que uma das principais características do assédio moral é que ele é uma “violência sub-reptícia, não assinalável” (HIRIGOYEN, 2011, p. 17), ou seja, ele se apresenta disfarçadamente, às ocultas, o que torna a sua verificação ainda mais complicada. Deve-se levar em consideração que o “não fazer nada”, no processo de assédio moral, pode significar muito, traduzindo-se em desprezo ou descrédito de uma pessoa em relação à outra. Por isso, é considerado assédio a prática de não atribuir funções ao empregado, pois essa ação enseja um sentimento de inutilidade no empregador, fazendo-o acreditar que não é capaz.

Na averiguação do assédio moral deve-se levar em conta que não existe possibilidade de alguém comportar-se sem emitir alguma mensagem, assim como não existe a possibilidade de não comportar-se de maneira alguma, pois de acordo com Paul Watzlawick, teórico da comunicação e do comportamento humano do Instituto de Pesquisa Mental de Palo Alto, na Califórnia, “[...] por muito que o indivíduo se esforce, é-lhe impossível *não* comunicar. Atividade ou inatividade, palavras ou silêncio, tudo possui um valor de mensagem”. (WATZLAWICK; BEAVIN; JACKSON, 2007, p. 45, grifo do autor).

Dessa forma, no processo de assédio moral, o que se vê é uma tentativa de disfarçar o comportamento hostil, degradante em “não-comportamento”. O agressor perpetua as desqualificações na linha dos subentendidos, confundindo o assediado, que passa a internalizar os efeitos daquela agressão, até mesmo, sem se dar conta de que está sendo submetido a um processo de aniquilamento.

Impende afirmar que não há no Brasil, uma lei específica no âmbito federal que defina e discipline o assédio moral. Assim, para uma melhor compreensão do assédio moral e à falta de um regramento específico, faz-se necessário expor como vem sendo conceituado e definido por aqueles que se dedicam a estudá-lo. Pois os conceitos doutrinários que serão aqui expostos, tem sido constantemente utilizados pela jurisprudência.

Como foi visto, o fenômeno foi estudado, inicialmente, pela psicologia do trabalho, por essa razão, cabe buscar na psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, o que ela entende por assédio moral. Ela afirma que sua definição leva em consideração o comportamento exercido sobre as pessoas. Assim, define o assédio moral a partir da conduta, da seguinte forma:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2011, p. 17).

Hirigoyen (2011) acredita que o assédio moral deve ser observado como um comportamento, dessa forma, insere em seu conceito a conduta abusiva e a repetição ou sistematização da conduta, que, conforme será visto adiante, são elementos frequentemente apontados pela doutrina e jurisprudência como caracterizadores do assédio moral.

Alkimin (2012), por sua vez, insere no conceito de assédio a intenção de discriminar e perseguir, afirmando que há o objetivo de eliminar a vítima da organização do trabalho. A presença dessa finalidade será discutida adiante, no estudo dos elementos caracterizadores do assédio moral. Nas suas palavras, o assédio moral é

[...] uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, [...] com clara intenção discriminatória e persecuidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho. (ALKIMIN, 2012, p. 38-39).

Martins (2012, p. 17), numa visão mais jurídica, insere no seu conceito a conduta ilícita, a ação e a omissão, o dolo e a culpa, e assim o caracteriza:

[...] é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Nota-se que Martins (2012) destaca elementos jurídicos importantes para a caracterização do assédio moral. Enquadra a conduta do assédio moral como espécie do gênero ato ilícito; traz a possibilidade de assédio por omissão, que, conforme será visto, configura uma das espécies de assédio moral; bem como, afirma a hipótese de assédio moral por culpa.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 52) assim o definem:

Trata-se de uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Aqui, cabe destacar a previsão de que o assédio moral pode ter no polo passivo da agressão mais de uma vítima, reconhecendo-se assim, a espécie de assédio moral coletivo.

Ante o exposto, vê-se que o assédio moral consiste na agressão à intimidade do empregado, por meio da exposição do empregado, de maneira repetida e prolongada, a situações degradantes, dentro do ambiente laboral ou em suas funções, situações nas quais os trabalhadores são expostos a práticas vexatórias e humilhantes capazes de desestabilizar a sua saúde física e psicológica, privando-os do exercício do trabalho.

A partir dos conceitos estudados, pode-se perceber que o assédio moral possui alguns elementos que o caracterizam. O estudo desses elementos é de fundamental importância para entender o fenômeno e identificá-lo, por isso, será feito a seguir.

### 2.3 Elementos caracterizadores

Sob o prisma jurídico, torna-se relevante saber os elementos que caracterizam a existência do assédio, sobretudo diante da ausência de uma legislação específica que discipline essa prática. Diante das definições expostas, pode-se afirmar que existem elementos em torno dos quais, doutrina e jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral, outros são objeto de discussão que será aqui abordada.

Para a configuração do assédio moral, inicialmente, o trabalhador deve ser submetido a uma conduta abusiva, é certo que não há como mencionar condutas específicas que devem ser enquadradas como assédio moral, mas a abusividade da conduta se refere ao abuso de direito configurador do ato ilícito, conforme o art. 187 do Código Civil. Segundo o citado artigo, “[...] 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 bons costumes”. (BRASIL, 2002).

O dispositivo consagra a teoria do abuso de direito ou exercício irregular do direito, que se define como o uso de um direito, poder ou coisa além do permitido, ultrapassando os limites jurídicos, de maneira a prejudicar alguém, por isso se configura como ato ilícito e produz como efeito o dever de indenizar. Explicando a teoria, Pereira (apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 161, grifo do autor) afirma que

[...] abusa de seu direito, portanto, aquele que leva o seu exercício ao extremo de convertê-lo em prejuízo para outrem sem vantagem para si mesmo, independentemente de haver *animus nocendi*, ou seja, sem intenção de prejudicar o lesado.

Corroborando o que foi exposto, o acórdão proferido em sede de Recurso Ordinário interposto no Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região da lavra do Des. Relator Luiz Cosmo da Silva Júnior afirma:

A situação descrita pelo reclamante, decerto, foge aos limites dos poderes do empregador pois este, sob o pretexto de dirigir a empresa, não pode desrespeitar direitos do empregado, dentre os quais o da dignidade humana, cujo valor deve estar presente em qualquer relação humana, não podendo a condição de empregado substituir o status de cidadão. A empresa em questão extrapolou o permitido e fez surgir o dever de indenizar, a teor do art. 187 do CC, que dá à questão contornos definidos, ao prever que ‘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 bons costumes'. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO -16ª REGIÃO. RO 1257200901616003). (MARANHÃO, 2011d).

Vê-se que, no assédio originado no poder hierárquico, o abuso do direito ocorre quando há abuso do poder de direção, que é próprio do empregador e pode ser delegado aos seus prepostos. Cabe afirmar que nesse campo a atividade probatória é bem delicada porque é preciso verificar esse excesso. Há um limite em que se preserva a personalidade do outro, quando esse limite é ultrapassado configura abusividade, pois ultrapassou os limites impostos pelo art. 187 do Código Civil (supracitado), quais sejam, da boa-fé e dos bons costumes. (BRASIL, 2002).

Do conceito de Hirigoyen (2011) já exposto, pode-se perceber que a conduta abusiva é aquela que atenta contra a dignidade e integridade física e psíquica do trabalhador. Por óbvio, a conduta deve ser caracterizada como degradante ou insuportável, ou seja, ela deve ser suficiente para desestabilizar a vítima, ameaçando seu emprego ou causando mal-estar no ambiente de trabalho. Embora de difícil aferição, a agressividade da violência psicológica deve ser observada objetivamente, não apenas submetido ao juízo subjetivo do particular. Alkimin (2012, p. 49) expõe um critério objetivo para aferir se a conduta é agressiva, explicando que

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica.

A lição de Alkimin (2012) coaduna com a teoria do abuso de direito e reforça o assédio como ato ilícito, pois considera a conduta como antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé. Segundo Delgado (2012) “A ética é delimitadora do comportamento humano, abrangendo a realidade que o cerca e influenciando a estrutura dos fatos e dos atos produzidos pelo cidadão”. O autor afirma que são essas ideias que dominam o pensamento jurídico do mundo hoje e estão presentes no Código Civil, que se preocupou em aplicar princípios éticos em vários artigos, a exemplo do art. 187. (BRASIL, 2002).

Em relações trabalhistas, a abusividade da conduta pode estar relacionada ao abuso do direito ao *jus variandi*, que permite alterações unilaterais nas condições de trabalho por parte do empregador, titular do poder diretivo. Nesse sentido é o trecho do voto do Relator Desembargador José Evandro de Souza em

Recurso Ordinário interposto no TRT-16 Região contra decisão da 3ª Vara do Trabalho de São Luís-MA:

Em sede trabalhista, vigora o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, consagrado pelo art. 468 da CLT, conquanto doutrina e jurisprudência tenham agasalhado o jus variandi do empregador em determinadas situações, declarando a licitude de alteração unilateral do pactuado, de modo a viabilizar algumas condições. Ordinariamente, pode ser mencionado como exemplo de jus variandi a mudança de turnos, da noite para o dia ou vice-versa, mesmo que ocorra a supressão do adicional noturno pelo fato de passar o obreiro a laborar em horário diurno.

No caso concreto, contudo, a modificação de turnos prejudicou sobremaneira o trabalhador, que se encontrava em tratamento médico em virtude de gastrite, por várias razões.

[...]

A meu ver, restou evidente a conduta dolosa da reclamada que, desgostosa pelas seguidas faltas do obreiro em virtude de tratamento médico por gastrite, que, sabidamente, se agrava com o estresse, transferiu-o ao turno da noite [...] (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO. RO 00573200900316001. (MARANHÃO, 2011b).

Assim, o TRT-16 consagra o entendimento de que é possível que o empregador altere, unilateralmente, as condições de trabalho, mitigando o princípio da inalterabilidade contratual, a exemplo da mudança de turnos da noite para o dia e vice-versa. No entanto, a alteração das condições de trabalho não podem ter como finalidade prejudicar o empregado, ao ser verificada essa intenção maléfica, configura-se o assédio moral.

Entretanto, não basta que a conduta seja abusiva, caso se apresente como fato isolado, não poderá ser caracterizada como assédio moral. É preciso que ela aconteça de forma reiterada ou sistemática, conforme Hirigoyen (2011) inseriu em seu conceito visto anteriormente. Isso porque, segundo a psicóloga o assédio é uma violência velada, difícil de ser distinguida, de maneira que, para ser assimilável, as agressões precisam ocorrer de maneira repetida, pois as atitudes, palavras e comportamentos tomados separadamente parecem inofensivos, é a repetição e sistematização que os torna destruidores. “Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão” (HIRIGOYEN, 2011, p. 17). Corroborando, Pamplona Filho (2012, p. 7) afirma que “[...] a ideia de assédio lembra ‘cerco’, o que, normalmente, não é algo tópico ou esporádico”.

Nesse caminho é a seguinte ementa do TRT-16, da lavra do Des. Gerson de Oliveira Costa Filho TRT-16: “[...] ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Configura **assédio moral** a conduta reiterada do superior hierárquico tendente a

causar vexame ao subordinado [...]” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO -16ª REGIÃO. RO 907200801516006). (MARANHÃO, 2011e, grifo nosso).

De acordo com Hirigoyen (2011), não há um padrão a ser seguido de qual a frequência em que devem se dar as agressões para a configuração do assédio moral, pois a gravidade do assédio não depende apenas da duração, mas também da intensidade da agressão, e qualquer fixação de patamar seria excessiva. Há, inclusive, a possibilidade de exceção a esse elemento, podendo acontecer o assédio em um ato, aparentemente isolado, como uma demissão cruel, em que o empregado chega para um dia normal de trabalho e se depara com indícios de que fora demitido, como sala fechada, pertences embalados, mas sem ter sido notificado. São situações em que fica evidente a humilhação, e que, observando-se, às vezes, percebe-se que pequenos gestos anteriores de hostilidade passaram despercebidos pela vítima, mas já vinham construindo um caminho sutil de assédio moral até culminar com a demissão.

Acentua-se ainda, que a conduta deve ser consciente. Alkimin (2012, p. 53) explica o que quer dizer o agir consciente afirmando que o assédio moral “[...] como espécie do gênero ato ilícito, deve ser intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima”.

Nota-se que a consciência se desdobra na intenção ou previsibilidade. Assim, a presença do elemento consciência no assédio moral é caracterizada pela existência da intenção em causar o dano (conduta dolosa), ou pela presunção de que uma pessoa prudente e de discernimento tem capacidade de prever o resultado da sua conduta, pois tem condições de averiguar e comparar o comportamento normal e aceitável pela sociedade - nesse caso tem-se a conduta culposa.

Fazendo uma análise comparativa à responsabilidade civil, pode-se afirmar que o elemento consciência está para a caracterização do assédio moral assim como a culpa de forma genérica (culpabilidade) está para a caracterização da responsabilidade. A culpa em sentido amplo engloba o dolo – consistente na vontade deliberada de causar o dano; e a culpa em sentido estrito – que se configura quando há imprudência ou negligência. Pois, de acordo com Diniz (2003, p. 42):

[...] culpa em sentido amplo, como violação de um direito jurídico, imputável a alguém, em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela, compreende: o dolo, que é a violação intencional de dever jurídico, e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência e

negligência, sem qualquer deliberação de violar um dever. Portanto não se reclama que o ato danoso tenha sido, realmente querido pelo agente, pois ele não deixará de ser responsável pelo fato de não se ter percebido do seu ato nem medido as suas consequências.

Martins (2012) se refere ao elemento intenção, afirmando que deve haver a intenção da prática do assédio, e que ela pode ocorrer tanto por ação de certa e específica pessoa quanto por omissão do empregador que não pune o assediador.

Alguns autores defendem que o assédio moral, possui como elemento caracterizador, além da consciência da conduta danosa, a finalidade de exclusão da vítima, conforme foi visto na definição de Alkimin (2012). Afirma-se que, além da consciência ou intenção de provocar o assédio, este tem por finalidade excluir a vítima do ambiente de trabalho, principalmente com vistas a obter a demissão “voluntária” da mesma. Comungando desse entendimento, Nascimento (2004, p. 1) afirma que

[...] o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.

Cabe registrar que nem todo assédio moral tem como objetivo eliminar a vítima do ambiente de trabalho. Os estudos sobre assédio moral denotam como característica do indivíduo agressor a perversidade narcisista<sup>5</sup>, esse indivíduo puramente egocêntrico busca ter o domínio dos que estão a sua volta para chegar ao poder ou nele se manter, ou ainda, para disfarçar a própria incompetência. Dessa forma, não pode ser excluída a possibilidade de assédio com a finalidade precípua de humilhar ou provocar constrangimento em outrem, com o objetivo de satisfação do ego, ascensão ou manutenção no poder. Pode ser ainda que o agressor prefira manter o assediado por perto, para a sua satisfação, para ter o sentimento de domínio sobre o outro.

---

<sup>5</sup> Hirigoyen (2011, p. 142-143) citando Otto Kernberg, psicanalista conhecido por suas teorias psicanalíticas sobre a organização de personalidade borderline e patologia narcisista, traça a definição da perversão narcísica: “As principais características dessas personalidades narcísicas são um sentimento de grandeza, um egocentrismo extremado e uma total falta de empatia pelos outros, embora sejam eles próprios ávidos de obter admiração e aprovação. Esses pacientes sentem uma intensa inveja daqueles que parecem possuir coisas que eles não tem, ou que simplesmente tem prazer com a própria vida [...]. Quando são abandonados ou decepcionados, podem mostrar-se aparentemente deprimidos, mas, a um exame mais atento, trata-se de raiva ou de ressentimento com desejos de vingança mais que de uma verdadeira tristeza pela perda da pessoa que eles estimavam”.

Os que defendem a finalidade de exclusão como elemento caracterizador do assédio moral afirmam que ela pode ser implícita ou explícita, sendo implícita sempre que tal finalidade possa ser extraída dos fatos, mesmo tendo sido declarada intenção oposta (PAMPLONA FILHO, 2012). É o caso, por exemplo, de empresas que impõem “brincadeiras” para estimular a produtividade. Quando nem todos se divertem com essas “brincadeiras” se caracteriza o assédio moral institucional, mesmo sendo o objetivo da empresa assediante estimular a produção.

Essa prática, inclusive, é reconhecida pela doutrina e jurisprudência por assédio moral institucional, ou assédio moral organizacional, e consiste na determinação, pela empresa, de “trabalho que implica prejuízo à dignidade dos seus trabalhadores”, é a obrigação de pagar prendas por não cumprir metas, submeter-se a revistas íntimas, ser controlado no uso do banheiro, entre outras práticas. No TRT-16 essa espécie de assédio é também reconhecida, conforme se extrai da seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. STRAINING. PRÁTICA CONSISTENTE NO INCENTIVO AOS EMPREGADOS DE ELEVAREM SUA PRODUTIVIDADE, POR MEIO DE MÉTODOS CONDENÁVEIS, COMO AMEAÇAS DE HUMILHAÇÕES E RIDICULARIZAÇÕES. DEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. REDUÇÃO DO QUANTUM FIXADO PELA INSTÂNCIA A QUO.

A gestão por estresse, também conhecida como assédio moral organizacional ou straining consiste em uma "técnica gerencial" por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a demissão, sendo consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional) por se tratar de uma prática institucionalizada pela empresa, no sentido de incrementar seus lucros às custas da dignidade humana dos trabalhadores [...] (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00772200801616005). (MARANHÃO, 2011c).

Considerar esse argumento como válido é considerar que sempre que houver assédio moral, haverá a finalidade de excluir a vítima, pois esta finalidade está implícita na conduta do agressor. É exatamente o contrário de verificar se houve essa finalidade para poder enquadrar a conduta como assédio moral. Assim, pode-se considerar que ela é uma característica que pode estar presente no assédio, mas não elemento necessário para sua configuração. Poder-se-ia, ainda, dizer que quando forem praticados atos antiéticos, a conduta abusiva, consciente, reiterada ou sistematizada e atentatória à dignidade e integridade já é suficiente para a verificação do assédio moral.

Outra discussão em torno dos elementos caracterizadores do assédio moral refere-se a exigência da constatação do dano psíquico para a caracterização do assédio moral. O dano psíquico se configuraria quando o equilíbrio emocional da vítima sofre perturbações que se exteriorizam por meio de depressão, distúrbios psicossomáticos, bloqueios, entre outros.

Nesse sentido, apontam-se duas correntes. Autores como Nascimento (2004), que acreditam na necessidade da constatação do dano psíquico como elemento caracterizador do assédio, defendem que o mesmo se define pelo resultado que provoca, com o dano efetivamente causado à vítima, que deve ser constatado através de perícia. Outros, como Barros (2009) e Martins (2012), que acreditam na desnecessidade da existência desse elemento, defendem que o assédio moral é definido pela conduta e não pelo resultado que provoca.

Nascimento (2004) defende que o assédio moral é visto pelo resultado que provoca, pelo dano que efetivamente venha a causar na vítima. Dessa forma teríamos o assédio moral como uma situação de violência mais grave que a “mera” lesão do direito de personalidade. Assim, ter-se-ia uma valorização da indenização decorrente do assédio moral, pois, como forma mais grave de violação da personalidade e da saúde mental do trabalhador, mereceria indenização superior.

Assim, a autora defende a primeira corrente, alegando que o assédio moral, sem a existência do dano psíquico, representa lesão a direitos de personalidade e por isso tem como consequência a indenização por dano moral. No entanto, configurado o dano psíquico, a indenização decorrente do assédio moral seria valorizada, pois seria uma forma mais grave de violação da personalidade, já que envolve a saúde mental do trabalhador.

A ideia é louvável, pois não desmerece os casos em que não há o dano psíquico, já que, segundo o autor estaria configurada a lesão a direito de personalidade ensejadora do dano moral. No entanto o pensamento não traz diferentes resultados práticos, pois no momento do arbitramento da indenização por danos morais, deve o Juiz observar critérios básicos reconhecidos doutrinariamente, como a gravidade objetiva do dano e a intensidade do sofrimento da vítima, critérios que englobam o dano psíquico apresentado pela vítima. Além disso, a necessidade de demonstrar o dano psíquico por meio de perícia técnica, além de desnecessário,

implicaria em morosidade à justiça e tornaria mais complexa a prova do assédio moral.

Assim, segundo a sua tese, não havendo dano psíquico, ter-se-ia “simples” indenização por danos morais, e, havendo o dano, a indenização seria decorrente de assédio moral, portanto mais grave. No entanto, considerando, independente do dano psíquico, que houve a conduta abusiva em desrespeito aos direitos de personalidade – assédio moral – também ter-se-ia como consequência a indenização por danos morais, podendo esta ser valorizada se constatada a existência do dano psíquico, posto que o dano obteve uma gravidade maior e representou intenso sofrimento da vítima.

Defendendo a segunda corrente, Martins (2012) alega que dano psíquico não é elemento para a caracterização do assédio moral, pois, pode ou não ocorrer, dependendo da resistência da vítima. Assim, a vítima que resiste mais fortemente estaria desamparada.

Também nessa corrente, Barros (2009) alega, que ao se exigir o elemento do dano psíquico como elemento caracterizador, estar-se-ia incorrendo no erro de definir a figura ilícita pelo resultado e não pela conduta do assediador.

[...] o conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso [...] ao se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. (BARROS, 2009, p. 931).

O TRT-16 já se pronunciou sobre a necessidade do dano psíquico em sede de Recurso Ordinário em que o Min. Rel. José Evandro de Souza afirma, em seu voto, que um dos requisitos para a configuração do assédio seria o dano à integridade psíquica ou física da pessoa, argumentando que há quem defenda a necessidade da vítima apresentar sintomas de doença, no entanto, para o magistrado, expressa maior razoabilidade o entendimento de que basta a verificação dos ataques repetidos, porque o dano seria presumido, já que essa agressão tem a natureza psicológica de atentado à dignidade psíquica do indivíduo. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00129-2008-001-16-00-2. (MARANHÃO, 2011a).

Logo, seguindo o entendimento exposto, pode-se afirmar que o dano psíquico não é elemento necessário para a configuração do assédio moral, pois

conforme já foi exposto neste trabalho, ao estudar a conduta configuradora do assédio moral, afirmou-se que esta deve ser abusiva, configurando o ato ilícito, e que, portanto, o assédio moral é espécie do gênero ato ilícito. Dessa forma, aceitar a corrente que defende que o assédio moral deve ser visto pelo resultado que provoca, iria contra as lições anteriormente explanadas, que o definem a partir de condutas abusivas, que atentam contra a dignidade e ferem a personalidade. O assédio deve ser analisado a partir da conduta do agente, pois, se houve abuso do direito caracterizador do ato ilícito, conforme o art. 187 do Código Civil, não é necessária a constatação do dano psíquico para caracterizá-lo, sendo este uma consequência lógica da conduta degradante. (BRASIL, 2002).

Caracterizado o assédio moral, faz-se necessário estabelecer os sujeitos que podem atuar nessa prática, pois estuda-se aqui o assédio moral na relação de emprego, sendo necessário também caracterizar devidamente essa relação, para que se possa identificar os sujeitos. Além disso, será visto que o assédio comporta diferentes espécies, a depender dos sujeitos que interagem na prática, conforme se depreende das lições do tópico a seguir.

#### **2.4 Espécies e sujeitos do assédio moral na relação de emprego**

Em se tratando de um estudo voltado para as relações de emprego, faz-se necessário que se caracterize essa relação, afim de distingui-la das demais relações de trabalho.

É comum a confusão entre relação de trabalho e relação de emprego, pois toda relação jurídica na qual uma pessoa física entrega sua força de trabalho é uma relação de trabalho (ALKIMIN, 2012), sendo gênero da qual a relação de emprego é espécie, pois esta última possui características que lhe são peculiares e que a distingue das demais relações de trabalho.

A relação de emprego possui disciplina específica no Decreto-lei nº 5.452/43, conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, além de amparada pelas normas de proteção do trabalhador constantes na Constituição Federal, possui regramento específico, diferente das demais relações de trabalho, às quais não incidem as normas da CLT.



Dessa forma, é na CLT que se encontram as características específicas dessa relação, elas estão presentes no art. 3º, que define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de maneira não eventual, a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (CLT SARAIVA..., 2012).

Assim, pode-se afirmar que a relação de emprego é uma relação jurídica contratual, através da qual, empregado e empregador, convencionam a prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, mediante pagamento de salário e sob a dependência ou subordinação do empregador. O art. 442 do referido diploma legal, é o responsável pela definição do contrato de trabalho, correspondente à relação de emprego, e afirma que é um acordo tácito ou expresso. Com isso reconhece que a relação de emprego pode emergir dos fatos, independente do que houver sido formalmente pactuado (CLT SARAIVA..., 2012). Por isso, as características dessa relação devem ser claramente delineadas. Para a relação de trabalho ser caracterizada como relação de emprego é necessário que haja:

- a) pessoalidade: o trabalhador não pode se fazer substituir por outra pessoa, ainda que a parte contrária permita;
- b) não-eventualidade: o trabalho deve ser prestado de forma contínua, não significa que deva ser todos os dias, mas não pode ser prestado de forma esporádica;
- c) onerosidade: o serviço prestado deve ter como contraprestação um pagamento, que é o salário acordado;
- d) subordinação ou dependência: consiste na sujeição do empregado ao poder de direção do empregador.

Caracterizada a relação de emprego, tem-se que os sujeitos dessa relação são o empregador, que é, segundo a CLT, art. 2º, “[...] a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (CLT SARAIVA..., 2012, p. 17). e o empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, art. 3º) (CLT SARAIVA..., 2012, p. 18). São esses, portanto, os sujeitos do assédio moral na relação de emprego.

O presente estudo manterá seu foco no assédio moral sofrido pelo empregado, parte hipossuficiente na relação de emprego, a quem o ordenamento

jurídico volta sua especial atenção, pois o tema do trabalho está limitado a estudar a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, apesar do assédio moral na relação de emprego poder ter como vítima também o empregador.

O assédio pode originar-se tanto do empregado quanto do empregador e igualmente ser direcionado para um ou para outro, conforme Hirigoyen (2011) constatou, ao fazer um levantamento com pessoas que enviaram ao seu consultório cartas e mensagens descrevendo seus testemunhos como vítimas de assédio moral.

Foram enviados questionários a essas pessoas, sendo que destas, 186 responderam ao questionamento de onde partia o assédio moral. As respostas permitiram constatar, em dados percentuais, os diferentes tipos de assédio. Verificando que o assédio moral pode ser proveniente das relações em que há hierarquia ou de relações entre colegas. Assim, fez surgir importante classificação para o fenômeno, que é aceita e propagada em grande parte da referência bibliográfica utilizada neste estudo.

O assédio moral originado no superior hierárquico é denominado assédio vertical descendente. No levantamento feito por Hirigoyen (2011), representou 58% dos casos, demonstrando ser a espécie de maior ocorrência. O resultado parece ser compatível com as relações atuais, pois esse tipo de assédio ocupa grande parte dos casos de assédio moral que chegam ao Poder Judiciário. A relação entre empregado e empregador é uma relação que oferece um ambiente propício, pois é assimétrica por natureza, sendo reconhecida a hipossuficiência do empregado, que representa o pólo mais fraco da relação, e ainda, diante do poder de direção que é conferido ao empregador ou seu preposto.

O assédio horizontal é aquele perpetrado entre colegas. Esse tipo de assédio é comum porque tem aumentado a competitividade dentro do ambiente organizacional, fazendo com que colegas de trabalho se enxerguem como concorrentes. Essa espécie pode ter como causa, também, conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência. Manifesta-se na forma de piadas, brincadeiras maldosas, menosprezo, isolamento, entre outros. No levantamento de Hirigoyen (2011), representou 12% dos casos.

O assédio moral misto, que envolve o assédio horizontal e o vertical descendente, ocorre quando alguém é assediado tanto pelos colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico quanto por seu empregador ou superior. Configura-se

também quando há omissão do superior hierárquico diante de uma prática assediante. Nesse sentido, Hirigoyen (2011, p. 114) afirma que

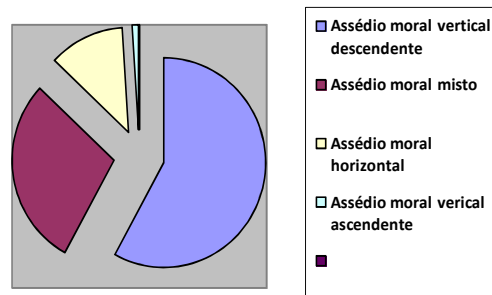
[...] é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice.

Essa espécie representou 29% dos casos que chegaram ao conhecimento de Hirigoyen (2011) por meio do levantamento feito pela autora.

Uma forma menos comum é o assédio vertical ascendente, que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Em regra, há uma rejeição coletiva dos subordinados, por não aceitarem o novo modo de gerir, ou porque este era antes colega de trabalho e passou a uma posição superior, provocando sentimentos de inveja. Apenas 1% dos casos levantados por Hirigoyen (2011) diziam respeito a essa espécie, de difícil constatação, pois vai contra a ordem hierárquica e inverte as posições.

Em que pese a pesquisa feita por Hirigoyen está situada em tempo e local distintos do contexto deste trabalho, os resultados demonstram uma realidade próxima a aparentemente vivida nas relações laborais, pois o maior número de casos de assédio se origina do superior hierárquico, pautado pelo abuso do poder empregatício. Os dados expostos podem ser representados pelo seguinte gráfico:

Gráfico 1 – Assédio Moral



Fonte: Hirigoyen, 2011

Assim, tem-se que os sujeitos do assédio moral são o assediador e a vítima/assediado. O assediador pode ser o empregador, um superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado e a vítima pode ser qualquer empregado chefe ou chefiado, embora seja mais comum que o assediador seja um empregador ou

superior hierárquico e a vítima seja o empregado, pois a natureza hierárquica da relação favorece essa espécie.

## 2.5 Reflexos

O que se vê no assédio moral é um processo cruel, que resulta em doença e desemprego, “[...] é a vida psicossocial do sujeito, que, acometido por esse fenômeno, tem atingidas a sua personalidade, a sua identidade e a sua auto-estima” (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008, p. 42). A depender do perfil da vítima, e da fase a que chega, a prática pode resultar danos físicos e mentais irreversíveis. “Os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna [...]”. (HIRIGOYEN (2011, p. 159).

No entanto, quanto mais duradouro é o assédio, mais graves são as complicações que ele pode trazer para a saúde do trabalhador. Se o assédio se prolonga por mais tempo, a vítima pode ser tomada por um estado depressivo que pode chegar até o suicídio. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 56) afirmam que “[...] qualquer que seja a direção do assédio (descendente, mista, horizontal ou ascendente), o processo é arduo, aniquilando psicicamente e bloqueando a capacidade criadora da vítima, provocando mudanças na compreensão e aceitação de si”.

Dessa forma, o adoecer pelo trabalho é apontado como reflexo da violência no espaço organizacional, fazendo do assédio moral, uma doença profissional que não atinge apenas o trabalhador, os prejuízos ocasionados vão mais além. Conforme Salvador (apud AGUIAR, 2007) a consequência é nefasta tanto à empresa que o praticou por seus prepostos, como é à sociedade, que fica onerada com os custos das despesas previdenciárias decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, conforme explicitado adiante.

A doença no trabalho torna o empregado improdutivo ao colocá-lo numa situação constrangedora, suportada pelo temor de perder o emprego. Quando não, afasta o empregado da empresa através de sucessivas licenças para tratamento médico ou culmina na aposentadoria por invalidez. Outra hipótese é a de que o

empregado pode retirar-se da empresa postulando reparação por dano na via judicial.

De qualquer forma, os prejuízos econômicos são amplos e serão suportados tanto pelo empregador quanto pela sociedade e Estado. Corroborando, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 43) afirmam que “Sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta”, pois são questões de interesse social as que dizem respeito a aumentos de despesas médicas e de benefícios previdenciários, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, além dos custos dos processos judiciais e a sobrecarga do sistema judiciário já debilitado.

Os custos suportados pela empresa representam não só valor econômico, alguns são intangíveis, como o abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho. Freitas, Heloani e Barreto (2008) afirmam que atinge a imagem tanto em relação aos empregados (clientes internos) quanto em relação às pessoas que se relacionam com a empresa fornecendo ou adquirindo produtos e/ou serviços (clientes). Assim, elencam alguns efeitos no nível organizacional:

[...] o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o *turn-over* (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante do moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante da impunidade, os custos de imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização e mesmo a eventual redução do valor da marca. (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008, p. 43, grifo do autor).

Portanto, o assédio moral apresenta-se como um mal que deve ser eliminado. Seus reflexos ultrapassam a esfera individual e atingem sobremaneira questões de interesse social. Dessa forma, o enfrentamento do fenômeno deve ser feito por todos os meios possíveis. Sociedade, empresas e Estado, por meio dos seus três poderes devem voltar as atenções para este problema, que, conforme será visto no próximo capítulo, está cada vez mais imbricado no ambiente organizacional, pois este, com a influência da economia, torna-se cada vez mais propício aos excessos e abusos.

### 3 O ASSÉDIO MORAL E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O capítulo aborda a existência de contextos favoráveis à ocorrência do assédio moral e aponta possíveis vetores que podem contribuir para essa ocorrência. Nessa perspectiva, destaca-se, a influência da economia globalizada no mundo do trabalho e as mudanças no contexto da organização do trabalho como uma das suas principais causas. Demonstra-se que as organizações podem favorecer o aparecimento da violência psíquica, caso seu planejamento não estruture um equilíbrio entre seus objetivos e princípios.

#### 3.1 Globalização e direito do trabalho

Sabe-se que a origem do Direito do Trabalho remonta a um momento de crise posterior à Revolução Industrial, notadamente a ocorrida nos continentes da Europa e América, no século XIX, quando se tentou solucionar os problemas sociais por ela causados. O triunfo da Revolução Francesa contribuiu para a consagração dessa revolução tecnológica, momento em que o Estado Liberal fez surgir, com fundamento na garantia de liberdade e igualdade no sentido formal, a classe capitalista e a classe operária. *Laissez-faire, laissez-passer*, fórmula do liberalismo econômico, era o fundamento que garantia a não intervenção nas relações jurídicas. A liberdade consagrada naquele momento compreendia o livre exercício das profissões, artes ou ofícios, inclusive a livre contratação.

Segundo Barros (2009, p. 62) “[...] os indivíduos adquiriam com sua vontade o poder supremo para realizar toda a classe de atos jurídicos, os quais passavam a ter força de lei entre as partes, porque aceitos voluntariamente”. Assim, as relações laborais eram amparadas juridicamente pela autonomia absoluta da vontade. Consideravam-se os sujeitos dessas relações como iguais, propugnando a desigualdade material.

Dessa forma, a Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e trouxe problemas sociais. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a condições desumanas no exercício do trabalho, suportando jornadas excessivas, salários ínfimos e total desrespeito às condições mínimas de saúde e segurança.

A doutrina social da Igreja Católica e estudiosos do capitalismo, como Karl Marx, fizeram difundir a ideia de que o Estado não poderia continuar se omitindo às relações de trabalho. Cristianismo e Marxismo se insurgiram contra o capitalismo liberal, o primeiro por acreditar que o sistema era a negação da dignidade humana, o segundo por defender que os princípios desse sistema oprimiam as classes trabalhadoras. Além disso, os diversos ramos do direito foram se insurgindo contra o liberalismo. Barros (2009) aponta como causas originárias do intervencionismo o aparecimento das massas, o surgimento de uma consciência coletiva e de um sentimento de solidariedade.

Diante desse contexto de desigualdade e crise do capitalismo surge o Direito do Trabalho como uma necessidade. Barros (2009, p. 67) afirma que

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um momento marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes.

No entanto, contrariando o progresso nas relações laborais identificado historicamente, o contexto atual impõe a globalização do capitalismo, colocando a economia no centro das atenções, como consequência, as necessidades sociais ficam em segundo plano, provocando consequências negativas nas relações de emprego. Segundo Vieira (2009), o capitalismo globalizado, por meio de organismos internacionais – como o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial, as empresas transnacionais – estabelecem regras às quais os Estados devem submeter-se, como, o livre mercado, a iniciativa privada, a liberdade econômica, a saída do Estado do controle de qualquer âmbito que possa ser explorado pela iniciativa privada e a desregulamentação, pois a não submissão a essas regras acarretará na dificuldade em obter auxílio das agências internacionais de crédito.

Dessa forma, o período pós-revolução industrial trouxe a consolidação de uma série de medidas protecionistas ao trabalhador, fortalecendo o Direito do Trabalho. Porém, até chegar às normas protecionistas existentes na atualidade, tanto no âmbito nacional quanto internacional, o caminho percorrido pelas lutas foi longo. Ao analisar as relações de trabalho, hoje articuladas a uma economia global, percebe-se um caminho oposto, ou seja, de retrocesso, em que a reorganização dos modos de produção; a competitividade do mercado que requer a redução de custos

e a utilização da tecnologia padronizada a uma economia mundial, tudo isso desemboca em uma desregulamentação financeira que contribui para um crescente aumento da taxa de desemprego, também em escala mundial.

Tais mudanças geraram regimes de trabalho mais flexíveis e precários, podendo ser citado, a título de exemplo, a inserção do trabalhador no regime do FGTS, retirando-lhe a possibilidade de adquirir estabilidade no emprego, segundo Barros (2009), esse regime foi introduzido no Brasil no primeiro momento da flexibilização, a autora afirma ainda que “[...] a flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido, uma reivindicação empresarial”. (BARROS, 2009, p. 86).

Outro exemplo é o número cada vez maior de contratos temporários nas empresas, nesse contexto, observa-se que as empresas produtivas possuem cada vez menos trabalhadores efetivos, enquanto a produtividade cresce em nível inversamente proporcional.

Em outras palavras, o processo de globalização econômica tem causado profundas transformações na organização da produção, na gestão das empresas e na organização do trabalho.

Freitas (2012, p. 65) ao elaborar uma análise das organizações atuais e as mudanças culturais, afirma que

[...] o mundo do trabalho foi cirurgicamente redesenhado, as carreiras longas foram declaradas extintas, os benefícios sociais foram reduzidos ao mínimo do politicamente correto e do economicamente assimilável pelo mercado.

De fato, as organizações passam por mudanças estruturais inquestionáveis, de maneira a se adaptar a essas novas exigências. Segundo a autora,

A busca da competitividade e a sobrevivência organizacional no curto prazo dominaram a agenda das empresas durante o reboiço de 1980, mas foi a década de 1990 que trouxe para o cotidiano do mundo empresarial e do trabalho a onda avassaladora de reestruturações de profundidades variadas. (FREITAS, 2012, p. 65).

Nascimento (2009) aponta que, segundo dados da OIT de 1997, mais de 900 milhões de pessoas no mundo ficaram desempregados ou subempregadas, o que se teve como causas

[...] o avanço da tecnologia, que permitiu maior produtividade com menor número de trabalhadores, a globalização da economia, que aumentou a competitividade no processo produtivo em escala internacional, e as transformações que afetaram o mercado de trabalho, com o crescimento da



informalidade em lugar dos empregos formais, problema que também atingiu o Brasil. (NASCIMENTO, 2009, p. 55).

Frente ao problema do desemprego, os impactos são mais fortemente sentidos nas relações de emprego, em que as pressões são cada vez maiores no sentido de flexibilizar essas relações. A partir desse contexto, discute-se o comportamento cultural das organizações, e como esse comportamento pode influenciar na criação de um ambiente propício às práticas violentas e hostis no ambiente de trabalho.

### **3.2 O assédio moral como um problema organizacional**

A organização do trabalho sofreu profundas modificações com a economia globalizada aliada à evolução tecnológica que se sucedeu. A busca da maior produtividade e competitividade através da redução de custos e mão de obra provoca o desemprego e amplia o trabalho informal, além de forçar a flexibilização das condições de trabalho. Com isso trabalhadores se submetem a situações inimagináveis ameaçados pelo fantasma do desemprego, o que provoca mudanças no contexto organizacional.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) afirmam que o aspecto econômico foi elevado à categoria de valor supremo, causando sérios impactos nas sociedades modernas e que uma organização do trabalho que se fundamente exclusivamente no aspecto econômico, fragiliza as relações de trabalho, legitima a competição acirrada tanto externa quanto internamente, coloca a guerra econômica como justificativa para a sobrevivência da empresa a qualquer custo o que se reflete em um ambiente de trabalho violento. Nesse sentido, os autores afirmam:

Mais do que isso, essa nova organização do trabalho faz parecer que os que tem um emprego devem se submeter à degradação do clima de trabalho sem pestanejar, visto que eles são privilegiados; ter um emprego passa a ser motivo para ser chantageado com a ameaça do desemprego. (FREITAS, HELOANI E BARRETO, 2008, p. 35).

Das lições de Freitas (2012) depreende-se que a cultura organizacional consiste na forma com que toda organização define elementos como: os valores da organização, que representam a filosofia da organização para garantir o sucesso, servindo de guias para o comportamento organizacional no dia-a-dia; os rituais e cerimônias, que indicam a maneira de se comportar, o decoro necessário, os

padrões de intimidade; as histórias das organizações, que são responsáveis por suscitar o orgulho em fazer parte da organização, e; as normas, que consistem no comportamento esperado, aceito e sancionado pelo grupo, repassado pelos outros elementos culturais, sejam eles explícitos ou não. Esses elementos são definidos no ambiente organizacional de maneira explícita ou implícita, e determinam o comportamento dos indivíduos ou grupos organizacionais. Nesse contexto Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 38) afirmam que

Na vida organizacional, fazemos muitas interpretações e leituras da realidade, do que é possível, do que é certo, do que é desejável, do que é necessário. Os limites dessa interpretação são geralmente estipulados ou guiados pelas regras, pelas normas, pelos regulamentos e também por nossas consciências; a ausência de limites nos sugere que a fronteira é subjetiva e flexível ou que podemos empurrá-la um pouquinho para lá se isso for conveniente ao nosso objetivo, ou ainda se único julgamento de nossa ação é o resultado prático atingido.

Objetiva-se com isso dizer que a cultura organizacional muitas vezes permite o surgimento de um ambiente de trabalho violento, pois aceita e propaga a competição acirrada, impondo a busca constante de resultados, estimulando o empregado a produzir mais, a se destacar, sem contudo impor limites morais, deixando ao alvedrio da consciência de cada um esses limites. Nesse campo o assédio moral ganha espaço, pois, conforme Hirigoyen (2011) afirmou ao escolher a palavra moral, “trata-se do que se faz e do que não se faz”, e se a organização não deixa claro isso, acaba criando um ambiente propício.

Dessa forma, ao abordar a cultura organizacional é importante estabelecer que esses elementos devem gerar, além dos propósitos e objetivos da empresa, um bem estar em seus funcionários, o que de fato é questionado nos estudos recentes. Ambientes que perpetuam a guerra econômica como uma justificativa para a elevação da produtividade objetivam justificar todas as ações da empresa criando uma cultura permissiva que torna o relacionamento entre indivíduos desrespeitoso. Nesse contexto, Freitas (2012, p. 73) afirma que

No caso particular da metáfora da guerra no universo organizacional, ela é especialmente eficaz porque reúne em torno de si um simbolismo rico, urgente e com o senso do indiscutível. Toda guerra autoriza um tipo de comportamento que não seria aprovável em tempos de paz, pois, tal como a exceção da exceção, a guerra automatiza um alibi permanente e antecipado.

A busca constante por resultados, manipula o empregado de forma paradoxal, ele é estimulado a produzir, em busca do sucesso profissional e

constantemente ameaçado pelo desemprego, dessa forma, quanto mais ele se identifica com a empresa, mais perde a sua autonomia, quanto mais a empresa progride, mas o indivíduo regride.

Percebe-se que a nova organização do trabalho é marcada pela pressão psicológica contínua, em que o medo de fracassar, de não estar a altura, da perda da sua posição, são companheiros constantes dos indivíduos. A ideia de não ter um emprego aterroriza o indivíduo, pois acarretaria a sua morte social, já que a sua posição representa a sua identidade social, o seu estatuto.

Dessa forma, fazem parte do cotidiano dos que estão ativos no mercado de trabalho,

[...] sobrecarga gerada pela multiplicidade de tarefas, pelas metas sempre puxadas para cima, pela demonstração constante de sua sede por desafios, pelo sentimento de culpa por não ser excepcional e brilhante todos os dias, pela necessidade de esconder a angústia de ser desmascarado pelo julgamento excessivo de seus avaliadores ou, ainda, pelo sofrimento oculto resultante do medo de nunca alcançar a sua realização ou de nunca ser bom o bastante. O custo dessa excelência ou as armadilhas da perfeição podem ser traduzidos em múltiplas manifestações de sofrimento no trabalho [...] (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 11-12).

Nota-se que o novo cenário organizacional favorece o aparecimento de relações violentas, a competitividade externa pressiona os indivíduos a competirem internamente, em busca do reconhecimento. Essas competições justificam a violência no ambiente de trabalho, pois a “[...] competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento [...]” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 5). A disputa por cargos pode fazer com que os membros dessa organização abandonem os princípios éticos adotados por eles, em uma busca sem limites por poder e resultados.

Kuhn (2008) afirma que o incentivo de uma organização à competitividade e a busca desenfreada quanto aos resultados podem favorecer a ocorrência do assédio moral. Além disso, gestores despreparados, ou até mesmo um choque de opiniões em um ambiente competitivo podem ser ponto de perigo ou percepção de ameaça. Esses desajustes podem gerar um ambiente hostil e propício para agressões e insultos. O autor ainda afirma que a empresa deve gerar um ambiente equilibrado entre a cobrança de objetivos e os princípios éticos e de condutas adotadas proporcionando conformidade e lembra que a insatisfação gera a perda do encantamento, que de certa forma move o indivíduo no ambiente de trabalho.

Le Goff, De Gaulejac e Appay (apud FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008) explicam que no debate em torno do assédio moral não deve ser desconsiderada a responsabilidade que a organização do trabalho, as mudanças nas condições de trabalho e a dificuldade de manutenção do emprego têm exercido sobre todos.

Identificar a cultura organizacional como pano de fundo para o assédio moral é fundamental para reforçar a ideia de ter as empresas como aliadas no combate, na prevenção e eliminação dessa violência no ambiente de trabalho. Sem prescindir de outros atores, pois a construção de um ambiente de trabalho sadio é um objetivo a ser perseguido por indivíduos, grupos, empresas e instituições.

Considerar o assédio moral uma questão organizacional implica entender que algumas empresas negligenciam os aspectos desencadeadores desse fenômeno. O assédio moral ocorre não necessariamente porque os dirigentes o desejem, mas por que muitas vezes se omitem.

Portanto, o assédio moral encontra um terreno fértil por que o ambiente organizacional lhe é favorável, de forma que os autores dessa conduta não encontram maiores resistências. Porém, os esclarecimentos quanto ao assunto abordado permitem uma postura não mais de omissão, mas de erradicação dessas práticas em seus ambientes.

## 4 DIREITOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E DIREITOS DE PERSONALIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO

### 4.1 O trabalho como direito fundamental social

Antes de se falar no trabalho como direito fundamental social, é interessante observar que a inserção de tal categoria de direitos em uma constituição denota a existência de um Estado social, ou seja, um Estado onde vigora a primazia da sociedade sobre o estado e o indivíduo. As origens dessa tendência constitucional remontam à segunda Constituição republicana, a saber, a de 1934, notadamente influenciada pelo constitucionalismo alemão do século XX, tanto da Constituição de Weimar, de 1919, como da Lei Fundamental de Bonn, de 1949.

Bonavides (2008) explica que a evolução constitucional no Brasil se deu em três grandes épocas. Para esse estudo, interessa observar a terceira época, inaugurada com a Constituição de 1934, que representou, segundo aquele doutrinador, uma variação de orientação e de rumos para o constitucionalismo brasileiro, na medida em que insere uma nova corrente de princípios, até então ignorados no direito constitucional, e que consagravam um pensamento diferente em matéria de direitos fundamentais da pessoa humana, pois ressaltavam o aspecto social, esquecido pelas constituições precedentes. O autor atribui essa transformação à presença e a influência do modelo alemão de Weimar, cuja Constituição de 1919 consagrou, pela primeira vez, os direitos sociais. (BONAVIDES, 2008).

[...] o constitucionalismo dessa terceira época fez brotar no Brasil de 1934 o modelo fascinante de um Estado social de inspiração alemã, atado politicamente a formas democráticas, em que a Sociedade e o homem-pessoa – não o homem-indivíduo – são os valores supremos. Tudo porém indissolavelmente vinculado a uma concepção reabilitadora e legitimante do papel do Estado com referência à democracia, à liberdade e à igualdade. (BONAVIDES, 2008, p. 368).

Inaugura-se assim, no Brasil, um Estado de bem estar social, em contraposição á neutralidade impossível do Estado liberal e como resultado das transformações políticas, econômicas e sociais, sublinhando as transformações na seara trabalhista. A nova tendência forma as bases do estado democrático que se tem atualmente, sem deixar de reconhecer a dificuldade dos direitos sociais em se

concretizarem. Nesse sentido, o autor supracitado admite que não se deve diminuir a importância que o estado social assumiu como força impulsora de modernização, trazendo às instituições um sopro claramente renovador.

Corroborando, Moraes (2008) afirma que a Constituição de Weimar serviu de modelo para muitas outras constituições do pós-guerra e, apesar de ter sido uma constituição consagradora de uma democracia liberal, houve a crescente constitucionalização do Estado social com a consagração, em seu texto, dos direitos sociais.

A constitucionalização dos direitos sociais não ficou restrita à Constituição de 1934. Apesar de o Estado social ter passado por momentos de variantes políticas e econômicas, a tendência social foi seguida nos textos constitucionais de 1946 e 1988 (BRASIL, 2007). Como reflexo dessa nova tendência pode-se apontar, na Constituição de 1934: a subordinação do direito de propriedade ao interesse social ou coletivo, a ordem econômica e social, a instituição da Justiça do Trabalho, o salário mínimo, as férias anuais do trabalhador obrigatoriamente remuneradas, a indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa, a previsão de reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, a proibição de trabalho a menores de 14 anos, o amparo à maternidade e à infância, entre outros.

A Constituição de 1946, por sua vez, consagra o trabalho como obrigação social e o associa à dignidade, ao preceituar no art. 145 que a todos é assegurado trabalho que possibilite a existência digna. Estabelece a proibição de diferença salarial discriminatória, o trabalho noturno em valor superior ao diurno, participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, entre outros.

Percebe-se, a partir da análise das previsões constitucionais de conotação social, uma ampla preocupação em amparar o trabalho, o que demonstra a sua inserção no campo dos direitos sociais. Dando continuidade, a Constituição de 5 de outubro de 1988 segue dando supremacia ao social. O texto constitucional vigente divide os direitos e garantias fundamentais em cinco categorias: Direitos e deveres individuais e coletivos, Direitos sociais, Nacionalidade, Direitos políticos e Partidos políticos. Assim, elenca o trabalho como direito social elevando-o à categoria de direito fundamental de segunda dimensão, e estabelece, em trinta e quatro incisos e um parágrafo, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (CF, art. 7º) (CLT SARAIVA..., 2012).

Asseveram Canotilho e Moreira (apud MORAES, 2008, p. 193) que

A individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de caráter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem e/ou do cidadão genéricos e abstratos, fazendo intervir também o trabalhador (exatamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.

O estudo dos direitos fundamentais conforme reconhecida classificação, em dimensões, é oportuno. Não se objetiva afirmar que a classificação dos direitos fundamentais tal qual se encontra na Constituição de 1988 está imune a críticas, mas sim, admitir que a positivação desses direitos se deu em fases e que cada dimensão é baseada no momento histórico em que esses direitos foram constitucionalmente reconhecidos, se revestindo, pois, de um caráter específico, que determina o agir do Estado, sob a perspectiva do que o jurisdicionado pode esperar deste. Almeida (2012, p. 19) afirma que:

Para chegar a uma definição constitucionalmente adequada dos direitos sociais, entende-se necessário partir da classificação segundo a natureza da posição jurídico-subjetiva reconhecida ao titular do direito, critério desenvolvido especialmente por Jellinek, aprimorado por Robert Alexy e traduzido para o direito constitucional português por Gomes Canotilho e Vieira Andrade, bem como para o direito brasileiro por Ingo Sarlet, entre outros.

Em apertada síntese pode-se afirmar que, primeiramente, foram consolidados os direitos de liberdade, entendidos como os direitos e garantias individuais e políticos clássicos, consubstanciando a primeira geração. São direitos civis e políticos ligados à liberdade, compreendendo as denominadas liberdades clássicas, negativas ou formais. Essas denominações significam que tais direitos impõem restrições à atuação do Estado em prol da liberdade do indivíduo, exigindo um não fazer do Estado.

Em seguida, passou-se aos direitos de igualdade, positivando constitucionalmente os direitos sociais, culturais e econômicos, inaugurando a segunda dimensão. Esses direitos se relacionam com as liberdades positivas, pois exigem uma postura positiva do Estado na realização da justiça social, com vistas a substituir-se a igualdade e liberdade formal pela igualdade e liberdade material.

O surgimento dessa dimensão de direitos está ligada à passagem do Estado liberal para o Estado do bem estar social, onde os poderes públicos não

podem permanecer omissos, mas devem agir de maneira a garantir condições mínimas de existência digna.

A terceira e última dimensão dos direitos fundamentais diz respeito aos direitos de solidariedade (fraternidade), que abrangem os direitos relativos à paz, ao meio ambiente equilibrado, à sadia qualidade de vida, ao progresso, à conservação do patrimônio comum da Humanidade e autodeterminação dos povos, constituindo-se, portanto, na qualidade de direitos de titularidade difusa ou coletiva.

Extrai-se que os direitos fundamentais apresentam dois aspectos. De um lado, a liberdade e igualdade formal, exigindo a não intervenção do Estado na esfera individual. É o caráter negativo dos direitos fundamentais. De outro, tem-se a preocupação em efetivar a liberdade e a igualdade materiais, o que exige a atuação do Estado para efetivar os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos, é o aspecto positivo dos direitos fundamentais, noção que só veio surgir com o reconhecimento dos direitos sociais, ou seja, no Estado social. De acordo com Canotilho (apud MORAES, 2008, p. 30) os direitos fundamentais cumprem:

[...] a função de direitos de defesa do cidadão, sob uma dupla perspectiva: constituem, num plano jurídico-objetivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentadamente as ingerências destes na esfera jurídica individual; implicam, num plano subjetivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdade negativa).

Deve-se anotar a existência de uma tendência atual em reconhecer que não se sustenta a dicotomia direitos fundamentais exclusivamente positivos e negativos, sobretudo porque, conforme aduz Sarlet e Figueiredo (2007, p. 4):

[...] o Poder Constituinte de 1988 acabou por reconhecer um conjunto heterogêneo e abrangente de direitos (fundamentais) sociais, o que [...], acaba por gerar consequências relevantes para a compreensão do que são, afinal de contas, os direitos sociais como direitos fundamentais.

Em que pese os direitos sociais possuírem a dimensão de direitos a prestações, também implicam direitos subjetivos negativos, conforme o critério da posição jurídico-subjetiva reconhecida ao titular do direito, pois a Constituição de 1988 incluiu no rol dos seus direitos sociais típicos direitos de caráter negativo, como o direito de liberdade de associação sindical e de não discriminação dos trabalhadores. (BRASIL, 2007).

Dessa forma, ao se empreender uma tentativa de definir o trabalho como direito fundamental social deve-se afirmar que a classificação de social não está



exclusivamente vinculada a uma atuação positiva do Estado, mas também ao fato de que são sociais os direitos que asseguram a proteção a determinados segmentos da sociedade, sobretudo, por causa da sua maior vulnerabilidade social e econômica, como são justamente os direitos dos trabalhadores.

Antes disso, a noção de direitos fundamentais como direitos reconhecidos e assegurados por uma Constituição, segundo Sarlet e Figueiredo (2007, p. 6-7), designa a circunstância de que se cuida de bens jurídicos

[...] dotados de suficiente relevância e essencialidade a ponto de merecerem e necessitarem de uma especial proteção jurídica e normatividade reforçada em relação até mesmo às demais normas constitucionais.

Além disso, o reconhecimento das normas de proteção ao trabalho como direitos fundamentais implica na consequência do art. 5º, § 1º, para dar-lhes aplicação imediata, no sentido de, de acordo com Sarlet e Figueiredo (2007), constituir um mandado de otimização para reconhecer aos direitos fundamentais, a maior eficácia possível.

Portanto, a constitucionalização do trabalho como direito fundamental social representa um significativo avanço, consistente na tendência em garantir valores anteriormente ignorados, sobretudo, com a Constituição de 1988 quando estabelece, ainda no art. 1º, dentre os princípios fundamentais do Estado brasileiro, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (SARLET; FIGUEIREDO, 2007, p. 9). Bem como, no sentido de se exigir do estado uma atuação de modo a garantir a efetivação desses valores. Essa afirmação é importante no sentido de que tais princípios funcionam como caminhos interpretativos não só da Constituição, mas também do sistema jurídico positivo trabalhista, categoria na qual se encontra o tema deste trabalho.

Parafraseando Ramos e Galia (2012), é necessário entender a inserção desses direitos e seus efeitos nas relações de trabalho para que se compreenda as novas tendências de aplicação dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho, bem como a consolidação da jurisprudência nesse sentido.

Resta evidente o dever do Estado de zelar pelas relações de trabalho, de modo a garantir ao trabalhador existência digna, ou seja, “[...] uma existência, igualitária, livre, valorizada e justa na ordem econômica e social, tendo por substrato

a dignidade da pessoa humana” (RAMOS; GALIA, 2012, p. 24). Dessa forma, ampla deve ser a atuação dos poderes públicos no sentido de viabilizar esses direitos.

Sob o ponto de vista do assédio moral, é flagrante o desrespeito à liberdade e igualdade do trabalhador, posto que o coloca em situação degradante, diminuindo-o, atingindo, porquanto a sua dignidade. Nessa seara, o Estado pode e deve intervir nas relações laborais, fazendo-o por meio dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário e, ainda, por meio do Ministério Público.

Quanto ao Poder Legislativo, este pode atuar preocupando-se em editar leis significativas na repressão da prática, principalmente diante da ausência de legislação específica no âmbito federal. Aliás, não obstante a previsão constitucional, no art. 7º, de um mínimo de direitos fundamentais dos trabalhadores, alguns dispositivos possuem eficácia limitada por serem carentes de regulamentação.

No Poder Executivo, a intervenção pode se dar com o uso do poder de polícia e do poder regulamentar que lhe é conferido, usando atividades de fiscalização, prevenção e controle do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, deve atuar, no exercício de suas funções essenciais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, CF) (RAMOS; GALIA, 2012), atuando, precipuamente por meio da ação civil pública, nos casos de assédio moral coletivo, em que as agressões são destinadas a uma coletividade, atingindo direitos e interesses difusos e coletivos.

E, por fim, o Poder Judiciário, quando acionado a uma prestação positiva, deve adotar medidas judiciais, tais como a responsabilização por danos morais, com o objetivo, não só de reparar o dano, mas também de punir o responsável de uma forma educativa e repressiva, com vistas a coibir a prática do assédio moral no trabalho, que, conforme será visto adiante, afronta a dignidade humana do trabalhador e direitos de personalidade reconhecidos e positivados.

## 4.2 O princípio da dignidade humana do trabalhador e a garantia de um meio ambiente de trabalho sadio

A dignidade como valor inerente à condição humana vem sendo reconhecida desde a Revolução Francesa, com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. Mas, passou a receber maior destaque e tratamento de garantia com a Declaração da ONU de 1948, quando é concebida como fonte orientadora de direitos, inspirando textos constitucionais. Segundo Barroso (2010, p. 5),

[...] a partir do segundo pós-guerra, inúmeras Constituições incluíram a proteção da dignidade humana em seus textos. A primazia, no particular, tocou à Constituição Alemã (Lei fundamental de Bonn, 1949), que previu, em seu art. 1º, a inviolabilidade da dignidade humana, dando lugar a uma ampla jurisprudência, desenvolvida pelo Tribunal Constitucional Federal, que a alçou ao *status* de valor fundamental e centro axiológico de todo o sistema constitucional. Diversas outras Constituições contêm referência expressa à dignidade em seu texto – Japão, Itália, Portugal, Espanha, África do Sul, Brasil, Israel, Hungria e Suécia, em meio a muitas outras – ou em seu preâmbulo, como a do Canadá. E mesmo em países em que não há qualquer menção expressa à dignidade na Constituição, como Estados Unidos e França, a jurisprudência tem invocado sua força jurídica e argumentativa, em decisões importantes.

Percebe-se que o mesmo constitucionalismo alemão que influenciou o Estado social no Brasil foi o pioneiro em consagrar a dignidade da pessoa humana como princípio constitucional, demonstrando que o Estado social e o reconhecimento do princípio andaram lado a lado. A ligação é natural, já que a dignidade é constantemente utilizada como pano de fundo para os direitos humanos e os direitos fundamentais.

Na Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana aparece, ao lado dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como fundamento da República Brasileira e, ainda, como finalidade da ordem econômica (BRASIL, 2007). É dessa forma que “[...] adquire *status* de fundamento do Estado Social de Direito, ganhando, porquanto, contornos e funções bem específicos, que traçam a ampla dimensão de sua aplicabilidade”. (RAMOS; GALIA, 2012, p. 31).

Barroso (2010) explica que a dignidade humana tem seu berço secular na filosofia, constituindo, assim, um valor, ligado à ideia de bom, justo, virtuoso, situado ao lado de outros valores centrais para o direito, como justiça, segurança e solidariedade. Essa concepção configura o plano ético, que se torna a justificação moral dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Diversamente, em um

plano político, ela passa a integrar documentos internacionais e constitucionais. Assim, afirma que a dignidade humana viaja da filosofia para o Direito, ganhando *status* de princípio, sem deixar de ser um valor moral fundamental.

Reconhecer a dignidade da pessoa humana como princípio constitucional significa reconhecê-la como elemento da construção do ordenamento jurídico, o que significa que seu sentido é ainda mais amplo do que a norma que venha a ser adotada. Dessa forma, interpretar o princípio da dignidade da pessoa humana significa condicionar o sentido e o alcance das normas jurídicas aos valores nela contidos.

Embora não seja tarefa das mais fáceis conceituar a dignidade da pessoa humana, muitos são os conceitos que tentam exprimir o sentido contido nela, dentre os quais serão elencados os que seguem.

Moraes (2008, p. 22) a conceitua nos seguintes termos:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todos os seres humanos.

Sarlet (2011, p. 73):

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Portanto, a dignidade da pessoa humana deve ser entendida, em primeiro lugar, como uma qualidade intrínseca, inseparável de todo e qualquer ser humano. Nesse sentido, cada indivíduo tem um valor especial, inerente ao ser humano, que o distingue dos outros seres vivos e das coisas. Por esse motivo a dignidade não depende de concessão, nem pode ser retirada. Por óbvio, os ordenamentos jurídicos não concedem dignidade, mas reconhecem a existência de um valor essencial ao ser humano, que deve orientar qualquer construção jurídica.

No caso dos direitos sociais, a aplicação do princípio da dignidade humana respalda o reconhecimento da garantia ao mínimo existencial. Nesse sentido, pode impor o fornecimento de prestações materiais que permitam uma existência digna.

Ramos e Galia (2012, p. 33) afirmam que

[...] a dignidade da pessoa humana sendo o valor de todos os outros valores constitucionalmente postos, deve ser utilizada, sempre, como balizamento para eventual declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do Poder Público, ou mesmo para conformar o comportamento de quem quer que esteja, no caso concreto, ofendendo o Princípio Fundamental em questão, o qual é flagrantemente violado e desrespeitado nos casos de assédio moral no trabalho.

Ademais, o art. 170 da Constituição Federal, ao estabelecer a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, impõe a finalidade (leia-se dever) de que seja assegurada a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. (CLT SARAIVA..., 2012).

Da norma constitucional pode ser extraída que a dignidade humana do trabalhador constitui uma das finalidades precípua da ordem econômica, afirmação que por si só já é suficiente para resguardar os trabalhadores de qualquer ato ou comportamento que atente contra a dignidade. Não obstante, o legislador constituinte enriqueceu a norma com diversos princípios e dentre eles elencou a defesa do meio ambiente (art. 170, VI, CF). (CLT SARAIVA..., 2012).

Dessa forma, a Carta de 1988 submete a atividade econômica à valorização do trabalho e impõe a observância da defesa do meio ambiente, inserindo um novo valor não só na ordem econômica, mas na defesa da dignidade humana (BRASIL, 2007). Quanto a esta correlação existente entre economia, trabalho e meio ambiente, Farias (2012, p. 137) assevera:

Pode-se chegar à conclusão de que a Economia serve para ligar o Direito do Trabalho e o Ambiental. As práticas econômicas, seja com a exploração das riquezas naturais ou a transformação em bens duráveis, com o uso do Trabalho humano, têm relação direta com o impacto no meio ambiente, bem como os efeitos daí decorrentes sobre o todo o Planeta.

Ademais, o diploma constitucional estabelece, no art. 225, inserido no capítulo VI, o qual trata do Meio Ambiente que todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem essencial à sadia qualidade de vida, sendo imposto ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (CLT SARAIVA..., 2012).

Embora o texto constitucional esteja se referindo ao meio ambiente natural, é cristalino que a finalidade da norma é proteger o meio ambiente de modo a garantir a qualidade de vida e saúde de todos, razão pela qual, é possível uma interpretação extensiva do referido dispositivo para entender que o meio ambiente a que se refere a Constituição deve ser compreendido como gênero, do qual o meio ambiente de trabalho é uma espécie. E, por ser o local onde o indivíduo passa a maior parte da sua vida, deve ter especial proteção.

Silva (apud FARIAS, 2012, p. 135) define meio ambiente como “[...] a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”, e classifica-o em meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho, sendo este último representado pelas relações entre trabalhador e meio físico.

Dessa forma, constitui dever do empregador fornecer um ambiente de trabalho sadio como garantia da dignidade do trabalhador, isso porque o bem jurídico tutelado é justamente a saúde do trabalhador, bem de interesse coletivo consagrado constitucionalmente como direito de todos e dever do Estado, elementar à ordem social. Sedimentando a afirmação, a Carta Magna elenca, dentre as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (Art. 200, VIII, CF). (CLT SARAIVA..., 2012).

Nesse sentido, Alkimin (2012, p. 27) pondera:

O meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a integridade física e psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão.

Para complementar, pode-se citar ainda, como norma protetora do ambiente de trabalho e da sadia qualidade de vida, o art. 7º, inc. XXII da Carta Constitucional, ao estabelecer, como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Mais uma vez a Constituição Federal demonstrou o valor da saúde e qualidade de vida para a dignidade do trabalhador. (CLT SARAIVA..., 2012).

Além disso, deve o empregador propiciar um ambiente de trabalho sadio em atenção à boa-fé objetiva criadora de deveres anexos como o de assistência,

que obriga os contratantes a colaborar para o correto adimplemento da sua prestação principal (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009). No contrato de trabalho, esse dever obriga o empregador a propiciar todos os meios necessários para o exercício das funções laborais e a reduzir os riscos inerentes ao trabalho. A prevenção de acidentes e de doenças do trabalho é, pois, uma obrigação do empregador, que a faz cumprindo as normas de medicina e segurança do trabalho, bem como estabelecendo normas internas e condições de trabalho que visem à saúde e integridade física e mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, apesar de ainda não haver previsão legal para tanto, considerar o assédio moral como acidente de trabalho se revela como um meio de coibir a prática do assédio moral. As consequências do afastamento do empregado por acidente de trabalho são bem maiores para a empresa do que quando o empregado é afastado por doença comum, pois a empresa será onerada com maiores despesas em virtude do acidente de trabalho e deverá garantir a estabilidade do empregado no trabalho por pelo menos 12 meses. Dessa forma, obrigaria o trabalhador a prevenir a sua ocorrência.

Por outro lado, o direito ao meio ambiente de trabalho sadio se mostra um dever do Estado, pois envolve um direito social e interesse da coletividade que é a saúde. Saber que o assédio moral gera graves riscos à saúde do trabalhador é fundamental para colocá-lo como alvo de políticas preventivas, pois o melhor meio de combate a qualquer doença é a prevenção.

Portanto, a preocupação em preservar a dignidade da pessoa humana deu origem à proteção da vida humana em seus mais diferentes aspectos. Nesse contexto, surgiram diplomas nos quais se percebe a busca da proteção do ser humano por meio de direitos que assegurem à pessoa a sua condição de ser humano. São diplomas nacionais e internacionais em que se protegem “[...] direitos de cunho extrapatrimonial” (RAMOS; GALIA, 2012, p. 59), que dizem respeito aos atributos intrínsecos da pessoa individualizada, como o respeito à vida, à integridade física e psíquica, à honra, à privacidade, à imagem e à igualdade de tratamento, denominados direitos de personalidade, os quais serão vistos a seguir, estudando-se a garantia e preservação desses direitos na relação de trabalho.

### **4.3 Preservação dos direitos de personalidade na relação de emprego e a garantia da reparação do dano moral**

Conforme visto no tópico anterior, o reconhecimento da necessidade de preservar a pessoa na sua condição de ser humano deu origem ao reconhecimento dos direitos de personalidade. Direitos que até então, contavam com quase nenhuma valorização e nem sempre eram positivados no ordenamento jurídico interno ou externo. Ramos e Galia (2012, p. 60) ressaltam que

[...] a dignidade da pessoa humana converteu-se em uma ideia reguladora do pensamento político e jurídico contemporâneo, fundamentando quase todos os direitos fundamentais, inclusive aqueles concernentes à tutela específica da personalidade. Essa ideia origina-se no preâmbulo da Declaração dos Direitos do Homem, de 1948, o qual reporta-se ao 'reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis', bem como no artigo 1º, o qual dispõe que 'todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade'.

Atualmente, as legislações são unânimes em dedicar especial proteção aos direitos de personalidade. Protege-se a imagem, o nome, a reputação, a privacidade, a intimidade, a vida familiar, o tratamento não-discriminatório, enfim, direitos relacionados à mais íntima convicção humana, são direitos que “[...] dizem respeito aos atributos que definem e individualizam a pessoa, protegendo-a em seus mais íntimos valores e em suas projeções na sociedade”. (ALKIMIN, 2012, p. 21-22).

No direito constitucional brasileiro, a proteção pode ser encontrada entre os direitos fundamentais, a exemplo do art. 1º, III e IV, que estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento da República Federativa Brasileira; art. 5º, V e X, que garantem indenização por dano moral, material ou à imagem, à intimidade, à vida privada e à honra da pessoa. No art. 7º, XXX, XXXI e XXXII, encontra-se a garantia, dentro das relações de trabalho, do tratamento livre de qualquer discriminação. (CLT SARAIVA..., 2012).

Na legislação infraconstitucional, os direitos de personalidade encontram-se, primeiramente no Código Civil, nos arts. 11 a 21. O art. 11 determina que esses direitos são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária (BRASIL, 2002). A ameaça ou lesão ao direito de personalidade gera perdas e danos, conforme menciona o 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". (BRASIL, 2002).

Barros (2009) afirma que as referidas normas civis são uma fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Dessa forma, havendo lesão aos direitos de personalidade pelo empregador ou empregado, em decorrência da relação de trabalho, tem-se o dano moral a ser decidido pela Justiça do Trabalho. Para Alkimin (2012, p. 22):

Trata-se de norma do direito comum, perfeitamente aplicável às relações de emprego, tendo em vista o princípio da subsidiariedade (CLT, art. 8º, parágrafo único) e a inexistência de norma específica na legislação consolidada que tutele especificamente os direitos de personalidade do empregado.

Na esfera trabalhista, os direitos de personalidade também são protegidos, ainda que indiretamente, na CLT. Nos arts. 5º e 373-A, faz-se menção à igualdade nas relações de trabalho, enquanto os arts. 482 e 483 da CLT preveem a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, pelo empregado ou pelo empregador (CLT SARAIVA..., 2012). São hipóteses em que se protege a honra, a imagem, a integridade física e psíquica, entre outros.

Nesse sentido, a CLT prevê a defesa de direitos de personalidade do empregado ao autorizá-lo, no art. 483, a rescindir indiretamente o contrato no caso de ofensa à sua honra ou de sua família, ou, ainda, quando for tratado pelo empregador ou superiores hierárquicos com rigor excessivo, exposto a perigo manifesto de mal considerável, não obtiver o cumprimento das obrigações contratuais, sofrer ofensas físicas ou à honra e boa fama. (CLT SARAIVA..., 2012).

Conforme afirmado anteriormente, a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, apresentando características que lhe são peculiares, quais sejam, subordinação, pessoalidade, continuidade e onerosidade, a essa relação aplica-se o Direito do Trabalho.

Em que pese ser a relação de emprego uma relação de conteúdo patrimonial, de natureza privada, é inegável a presença dos direitos de personalidade, pois a pessoalidade é um dos elementos que a caracterizam e está consubstanciada na prestação do serviço de maneira pessoal. Torna-se claro o caráter personalíssimo da relação, que limita a autonomia da vontade para assegurar os direitos de dignidade e de personalidade. Segundo Barros (2009, p. 239),

[...] o caráter personalíssimo da relação de emprego, segundo alguns autores, deriva do fato de o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica e não da infungibilidade da prestação de serviços, pois é sabido que no âmbito da organização empresarial existem funções que pressupõem qualificações relativamente homogêneas, em que é normal a substituição de um trabalhador por outro.

Assim, a relação de emprego é uma relação contratual de trabalho subordinado que gera direitos e obrigações entre empregador e empregado. Cabendo ao empregado a prestação de serviço com diligência, boa-fé e respeito à estrutura organizacional do empregador, e a este a obrigação de fornecer o trabalho e os instrumentos necessários à sua realização, bem como pagar salários. Dessas principais decorrem outras, acessórias, como o dever de respeito aos direitos de personalidade do empregado. Nesse sentido é a lição de Alkimin (2012, p. 26):

Para o empregador, o respeito à dignidade e aos direitos de personalidade do empregado deve ser considerado como um ponto de apoio para a relação obrigacional no contrato de trabalho. E, muito embora a obrigação de pagamento pontual de salário seja considerada uma obrigação primordial do empregador, não menos primordial é a obrigação de preservar, garantir e tutelar os direitos de personalidade do empregado, que constituem extensão dos direitos fundamentais do cidadão.

Portanto, pode-se afirmar que, além de estar amparada pelos direitos fundamentais sociais e pela dignidade da pessoa humana, com todos os desdobramentos e obrigações impostos por esses direitos, a relação de emprego envolve ainda, direitos de personalidade, que, uma vez violados, darão margens à reparação por meio de indenização.

O direito à indenização por dano moral é consagrado na Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 5º, incisos V e X, que asseguram a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a reparação por danos extrapatrimoniais a que forem submetidos. Ou seja, o dano moral está ligado à lesão a direitos personalíssimos, aqueles que dizem respeito à individualidade da pessoa. No que concerne às relações de emprego, Ramos e Galia (2012, p. 105) afirmam que

[...] o dano moral pode ocorrer quando o empregador e/ou empregado praticar ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, praticadas no serviço contra qualquer pessoa, quer seja do empregado contra o empregador e/ou superior hierárquico contra o empregado, salvo se em legítima defesa, própria ou de outrem.

Ademais, poder-se-á configurar dano moral quando, por exemplo, o empregador ou superior hierárquico, ilícitamente exigirem serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei ou contrários aos bons costumes, ou ainda, serviços alheios ao contrato; dispensarem tratamento ao empregado com rigor excessivo; obrigá-lo a correr perigo de mal

considerável; praticar contra o empregado ou pessoa de sua família ato lesivo à honra e boa fama, bem como ofendê-lo fisicamente, exceto nos casos de legítima defesa, própria ou de outrem.

Percebe-se, como ensejadoras do dano moral, as hipóteses que dão causa à rescisão indireta do contrato de trabalho, que, conforme visto anteriormente, são normas que resguardam direitos de personalidade do trabalhador, ratificando o entendimento de que caberá reparação do dano moral sempre que houver ofensa a esses direitos.

Nesse contexto, o TST já se manifestou no sentido de configurar dano moral o tratamento fiscalizatório ou disciplinar excessivo, em abuso dos poderes diretivo e disciplinar<sup>6</sup>, por entender que há limites a esses poderes que são ditados pelas normas garantidoras dos direitos personalíssimos. É o que se extrai do Acórdão do Recurso Ordinário em Ação Anulatória de Preceito Convencional nº 80200-65.2007.5.09.0909, da lavra da Ministra-Relatora Dora Maria da Costa, publicado em 22.05.2009 (BRASIL, 2009). Na ocasião, foi negado provimento a recurso que pretendia reformar julgado que declarava a nulidade de cláusula em Convenção Coletiva de Trabalho referente à permissão de revista em bolsas e mochilas dos funcionários.

Existem também outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da 'inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade' (art. 5º, caput), a de que 'ninguém será submetido [...] a tratamento desumano e degradante' (art. 5º, III) e a regra geral que declara 'invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação' (art. 5º, X, CF/88). Todas essas normas criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e a dignidade do trabalhador.[...] Em síntese, o poder fiscalizatório empresarial, embora reconhecido por lei (art. 2º, caput, CLT, por exemplo: direção da prestação de serviços), encontra limites na ordem jurídica. Tais limites têm origem no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF/88: Preâmbulo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV) e na regra constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade dos seres humanos (art. 5º, X, CF/88), e devem ser observados pelos empregadores. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. ROAA – 802006520075090909). (BRASIL, 2009).

Assim, sendo o empregador responsável direto pela qualidade das relações e do ambiente de trabalho, as medidas adotadas por ele devem ser compatíveis com os direitos da personalidade constitucionalmente protegidos,

---

<sup>6</sup> Barros (2009), afirma que esses poderes são consequência imediata da celebração do ajuste entre empregado e empregador, o qual coloca sob a responsabilidade deste último a organização e a disciplina do trabalho realizado na empresa.

cabendo danos morais sempre que o empregador exceder em seus poderes de mando e, com isso, desprezeitar as qualidades inerentes ao ser humano.

O assédio moral enseja dano moral por representar grave desprezo aos direitos de personalidade do empregado, posto que fere a sua integridade moral. É verdade que o assédio moral atenta contra a reputação, credibilidade, valor e o bom nome do empregado, pois as situações vexatórias e humilhantes a que é submetido ferem a sua honra e imagem.

Ramos e Galia (2012) afirmam que o empregado possui uma imagem-atributo, representada pelos caracteres ou qualidade atribuídos ao empregado e reconhecidos socialmente, ou seja, o conceito que a pessoa goza diante dos demais. Essa imagem será violada, no processo de assédio moral, quando o empregador ou seu preposto criar metas inatingíveis, passando a perseguir e a humilhar o empregado por não conseguir atingi-las. Nesse caso são atribuídas ao empregado as taxações de incompetente, irresponsável, dentre outras. Sem falar nos inúmeros casos em que o empregado é tratado com nomes pejorativos, em desprezo à sua honra e imagem.

Portanto, toda e qualquer conduta que implique em violação dos direitos de personalidade do empregador resultam em danos morais que devem ser reparados, sem prejuízo da reparação por danos materiais e o assédio moral é uma dessas condutas.

Nesta vereda, Delgado (2011, p. 162, grifo do autor) acrescenta que

O dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – e sua respectiva indenização reparadora – são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório).

A forma como se dá essa reparação é a indenização por danos morais, na qual é apurada a responsabilidade civil, dessa forma, faz-se necessário estudar o referido instituto com vistas a observar a forma como o assédio moral está sendo tratado na justiça do Maranhão.

## **5 A RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS DANOS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO – TRT-16**

Essa parte do trabalho se destina a verificar, no âmbito da jurisprudência do TRT-16, o tratamento dado pela Justiça do Trabalho no Estado do Maranhão ao assédio moral na relação de emprego, pois, como órgão pertencente à Justiça do Trabalho, possui competência para apreciar ações oriundas da relação de trabalho, e mais especificamente, envolvendo danos morais ou patrimoniais, decorrentes da relação de emprego, conforme a previsão expressa da CF, art. 114, in verbis: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho, [...] VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”. (CLT SARAIVA..., 2012, p. 66).

A pesquisa cinge-se em destacar alguns aspectos fundamentais dos acórdãos, relacionados à responsabilização pelos danos causados aos empregados, para tanto foram levados em consideração os fundamentos para a concessão ou não da indenização por dano moral.

### **5.1 Responsabilidade civil na relação de emprego**

Pode-se afirmar que o assédio moral está inserido no âmbito do gênero dano moral. Pois sua principal consequência jurídica é o dano moral, aferido através da responsabilidade civil trabalhista. Assim, para falar da aferição do assédio moral temos de trazer à discussão a figura da responsabilidade civil como meio pelo qual se repara o dano moral e material.

A teoria da responsabilidade civil tem origem no texto constitucional, especificamente nos dispositivos que preveem que aquele que causar dano a outra pessoa, seja ele moral ou material deverá repará-lo, a exemplo do art. 5º, V e X. Busca-se o restabelecimento do bem ao estado em que se encontrava antes do ato danoso, e, caso não seja possível, deverá ser compensado, aquele que sofreu o dano.

Ademais, o Código Civil, destina um capítulo à responsabilidade civil, estabelecendo no art. 927, que aquele que causar dano a outrem, por ato ilícito, fica obrigado a repará-lo, *in verbis*:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

Nos arts. 186 e 187 encontra-se a definição de ato ilícito, que abrange a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viola direito e causa dano a outrem; bem como o abuso de direito, pelo qual, o indivíduo, no uso de um direito que lhe é conferido, se excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002).

No entendimento de Venosa (2012, p. 24), os atos ilícitos são “[...] os que promanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento”. Ou seja, sempre que um ato ocasionar efeitos jurídicos opostos àqueles a que se destinam, seja por dolo ou culpa, o agente deverá ser responsabilizado.

Diniz (2003, p. 34) assim define a responsabilidade civil:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).

Assim, o Direito Civil brasileiro adota a responsabilidade civil subjetiva e objetiva, para que haja a responsabilização mesmo nos casos em que ausente a culpa do agente. A responsabilidade subjetiva é a regra genérica constante do *caput* do art. 927 do Código Civil, enquanto o parágrafo único do mesmo consagra a responsabilidade objetiva, abrangendo duas hipóteses: nos casos especificados em lei, e quando a atividade desenvolvida implicar, naturalmente, riscos para o direito de outrem. (BRASIL, 2002).

Na responsabilidade objetiva, não é necessária a constatação da culpa, bastando o nexo de causalidade entre a conduta e o ato ilícito. Isso porque, o Direito Civil brasileiro adotou no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, além da responsabilidade objetiva por previsão legal, a Teoria do Risco como fundamento para a reparação do dano (BRASIL, 2002). Segundo essa teoria,

[...] a pessoa que cria o risco deve arcar com a reparação dos danos que sua atividade pode causar a outrem. Assim, a reparação do dano, não dependerá da prova da culpa do agente, sendo suficiente que se evidencie o nexo de causalidade entre a ação danosa e o prejuízo advindo. (MOLON, 2012, p. 26).

A teoria parte do pressuposto de que o titular da atividade econômica é quem obtém os bônus, quais sejam, os lucros, e dessa forma, deve arcar com os ônus, que seriam os prejuízos, mesmo que não dê causa a eles diretamente, pois os danos ocasionados por seus empregados fazem parte dos riscos da atividade econômica, assim como os prejuízos que a empresa pode sofrer, no exercício da atividade empreendedora.

Já a responsabilidade civil subjetiva se fundamenta na ideia de culpa em sentido amplo, isto é, na contribuição do comportamento do agente no dano sofrido pela vítima, abrangendo o agir culposo (culpa em sentido estrito) e o doloso (DINIZ, 2003). Nessa responsabilidade, a culpa é fato constitutivo do direito de indenizar, por isso, caberá ao autor da ação de reparação, o ônus de prová-la. Essa modalidade de responsabilidade se relaciona com as definições de ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, componentes do ato ilícito definidor da responsabilidade civil.

A ação ou omissão voluntária correspondem ao dolo, consistente na vontade livre e deliberada de agir causando o dano. Já o agir culposo consiste em agir com falta de atenção, de diligência, ou seja, do cuidado que o agente deve tomar, pois, não o fazendo, deixa ocorrer consequências que sabia poder evitar.

O ordenamento jurídico brasileiro permite a atribuição da responsabilidade civil pelo dano causado por outrem, desde que ligados por uma relação jurídica. Exemplo dessa modalidade seria a responsabilidade civil do empregador em relação aos danos causados por seus empregados ou prepostos, ditada pelo art. 932, III, do Código Civil, *in verbis*: “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. (BRASIL, 2002).

Nesse caso, de acordo com Facchini Neto (apud RAMOS; GALIA, 2012), ainda que os empregados tenham agido excedendo os limites de suas atribuições ou em transgressão às ordens recebidas, o empregador deve responder pelos danos ocasionados no exercício das funções que lhes competem.

Autores, como Gagliano e Pamplona Filho (2006), estabelecem que essa responsabilidade é denominada responsabilidade civil indireta, hipótese em que, ao invés de se desprezar o elemento culpa, este é presumido em função do dever geral de vigilância a que se obriga o terceiro.

Pereira (apud RAMOS; GAGLIA, 2012), por sua vez, afirma que o Código Civil de 2002 instituiu expressamente a responsabilidade objetiva do empregador, bastando a ocorrência da lesão e a relação de causalidade, pois essa seria a melhor interpretação do art. 933, ao excluir a necessidade de culpa, veja-se: “Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”. (BRASIL, 2002).

Da simples exegese do art. 933, resta claro que o Código Civil consagrou a responsabilidade civil objetiva para as relações de emprego, ao excluir a necessidade de comprovação da culpa, sobretudo, considerando a adoção da teoria do risco pelo referido diploma no art. 927, parágrafo único, pois a CLT, art 2º, define como empregador, a empresa, individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica. (BRASIL, 2002).

Esse entendimento, inclusive, já está sedimentado pelo STF, por meio da Súmula nº 341, ao afirmar que “[...] é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. (CLT SARAIVA..., 2012, p. 557).

Dessa forma, não é necessário provar a culpa do empregador, pois esta é presumida, por ser inerente aos riscos que assume ao exercer atividade econômica. Segundo Ramos e Galia (2012), a responsabilidade existe porque o empregador escolheu mal o seu preposto (*culpa in elegendo*), ou porque deixou de dar a ele as instruções devidas (*culpa in instruendo*), ou ainda, porque faltou com a devida vigilância sobre a conduta do agente (*culpa in vigilando*). Com base nisso, está fundamentada a culpa do empregador, não sendo necessário que se demonstre caso a caso esse elemento.

A adoção dessa modalidade de responsabilidade é uma questão de equidade, pois o detentor da atividade econômica possui uma melhor posição de poder econômico, em detrimento do empregado, que é a parte hipossuficiente. Deve, assim, assumir os riscos da atividade que empreender, arcando com as eventuais responsabilidades, mesmo que não tenha dado causa.



Cumpra informar, que a responsabilidade civil na relação de emprego deve ser combinada com o art. 462, §1º da CLT que permite o ressarcimento de danos ao empregador, pelo empregado, nos seguintes termos:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (CLT SARAIVA..., 2012, p. 77).

Assim, para que o empregador possa descontar valores referentes a danos causados culposamente, é necessário que tenha havido acordo prévio nesse sentido, sendo dispensado esse acordo, por óbvio, se o dano tiver ocorrido dolosamente.

Resta claro que o empregador deve arcar com a responsabilidade, pelos danos causados pelos seus empregados, tendo, porém, o direito de obter o ressarcimento por meio de descontos nos salários dos empregados, ou ação de regresso, desde que o dano tenha sido causado dolosamente, ou, ainda que culposamente, desde que haja acordo prévio nesse sentido.

Nesse contexto, pode-se afirmar que o empregador será responsável pelos danos decorrentes de assédio moral que seus empregados efetuem, pois perfeitamente aplicável a responsabilidade civil objetiva. Assim, sempre que ocorrerem as hipóteses de assédio moral em que o empregado está no pólo ativo da violência (assédio moral horizontal descendente praticado por preposto, vertical ou misto), o empregador poderá ser responsabilizado, pois o seu empregado foi o causador do dano.

Portanto, a consequência jurídica do assédio moral sofrido pelo empregado será sempre a responsabilização civil do empregador por danos morais e materiais (quando resultar em danos patrimoniais, como despesas médicas, por exemplo), quer seja ele mesmo o sujeito ativo do assédio moral, quer seja um empregado ou preposto. Cabendo o direito de buscar o ressarcimento contra o agente da conduta ilícita.

## 5.2 Função da reparação civil

Visualiza-se, na indenização algumas finalidades indicadas pela doutrina civilista, muitas vezes com nomes distintos, mas com funções semelhantes, que devem servir de guia ao magistrado no momento da fixação do valor da indenização. Nesse diapasão, relevante se faz o estudo das finalidades compensatória e punitiva, também denominada pedagógica ou disciplinar.

A reparação por dano patrimonial busca a reposição em dinheiro pelo valor equivalente, de modo a poder-se indenizar o ofendido, reestabelecendo o seu patrimônio ao estado em que se encontraria caso não ocorresse o evento danoso. Diferentemente, na reparação por dano moral, embora seja essa a terminologia utilizada, não há a possibilidade de indenizar, pois a indenização seria a eliminação dos prejuízos e das consequências, o que seria impossível em se tratando de dano extrapatrimonial, por isso a indenização por dano moral tem caráter compensatório, pois visa compensar os prejuízos, não o retorno ao *status quo ante*. Nesse sentido, Moraes (2009, p. 145) afirma que

Aquele que sofre um dano deve ter direito a uma satisfação de cunho compensatório. Diz-se compensação, pois o dano moral não é propriamente indenizável; 'indenizar' é palavra que provém do latim, 'in dene', que significa devolver (o patrimônio) ao estado anterior, ou seja, eliminar o prejuízo e suas consequências – o que, evidentemente, não é possível no caso de uma lesão de ordem extrapatrimonial. Prefere-se, assim, dizer que o dano moral é compensável, embora o próprio texto constitucional, em seu artigo 5º, X, se refira à indenização do dano moral.

Ao mesmo tempo, a indenização impõe ao ofensor o pagamento de uma quantia em dinheiro, agravando o seu patrimônio, no que se revela a finalidade punitiva da indenização, pois visa desestimulá-lo à prática de atos semelhantes. O aspecto punitivo da indenização possui também finalidade pedagógica, servindo de lição não só para o responsabilizado, mas de forma a prevenir novas ocorrências, inibindo a conduta de outras pessoas.

O duplo caráter da indenização é reconhecido pela vasta doutrina civil brasileira, bem como pela jurisprudência dos diversos tribunais brasileiros, inclusive pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Ao decidir uma demanda e estipular uma indenização, os julgadores expõem os motivos e delimitam o que entendem ser necessário à valoração da importância indenizatória. São utilizados diversos fundamentos que justificam o valor de uma condenação por dano moral,

alguns, como o caráter compensatório e punitivo das indenizações, são reiteradamente utilizados.

### **5.3 Metodologia da pesquisa**

Utilizou-se de pesquisa documental, onde foi analisada a jurisprudência do TRT-16, no período de janeiro a dezembro de 2012. Os acórdãos foram encontrados a partir de busca no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, com a busca pela expressão “assédio moral”, retornando 283 resultados, dos quais foram verificados 49 documentos dentro do período delimitado. Em seguida, passou-se à verificação dos acórdãos em que pudessem ser encontrados fundamentos para a concessão ou não do dano moral em decorrência do assédio moral.

As informações alcançadas por meio da pesquisa de jurisprudência foram submetidas a uma análise de conteúdo, que, conforme a lição de Vergara (apud MENDONÇA, 2012), é uma técnica para tratamento de dados que tem por escopo identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema. O método foi escolhido porque propicia uma comparação analítica entre a teoria e o tratamento jurisprudencial do tema. Revela-se, portanto o meio adequado de se realizar uma pesquisa qualitativa. A exploração e análise são feitas através da categorização, que “[...] consiste em isolar temas de um texto e extrair as partes utilizáveis, de acordo com o problema pesquisado”. (RICHARD apud DELAGNELLO; SILVA, 2005, p. 10).

Portanto, a categorização permite a interpretação do material, que é a reflexão sobre os dados, com embasamento nos referenciais teóricos disponíveis, o que, conforme Dellagnelo e Silva (2005, p. 10), “[...] permite compreender os fenômenos e os sentidos revelados pelos dados”.

### **5.4 Análise dos dados**

Esse trabalho tem como objetivo demonstrar a necessidade e importância da adoção de medidas judiciais aptas a coibir a prática do assédio moral nas relações de emprego, bem como a possibilidade de adoção dessas medidas com base no ordenamento jurídico vigente. Para tanto, após ampla pesquisa bibliográfica

a respeito do tema, buscou-se verificar, no âmbito da jurisprudência do TRT-16, os fundamentos para a responsabilidade civil por danos causados ao empregado, analisando-se a configuração do assédio moral, a configuração do dano moral e as finalidades da indenização, segundo o referido tribunal.

Dessa forma, tem-se as seguintes categorias extraídas do conjunto jurisprudencial:

Quadro 1 - Categorias

| <b>CATEGORIAS:</b>                                  |
|---|
| Configuração do assédio moral                       |
| Prova do Dano moral                                 |
| Finalidades compensatória e punitiva da indenização |

Fonte: A autora

#### 5.4.1 Configuração do assédio moral

Para que haja a responsabilização como consequência do assédio moral, por óbvio, é necessário que o assédio se configure, o que é feito por meio da subsunção dos fatos às suas características. Dessa forma, ao buscar nos acórdãos os fundamentos utilizados para a configuração ou não do assédio moral, tem-se um caminho para a identificação da prática, à medida em que fornece mais subsídios para a obtenção de uma percepção mais nítida do assédio moral e, conseqüentemente, o seu enfrentamento.

Em parte dos acórdãos observados no âmbito da jurisprudência do TRT-16, verificou-se a preocupação dos Magistrados em caracterizar primeiramente o assédio moral, a partir dos seus requisitos, em momento distinto da identificação do cabimento da reparação civil. Foi o que se constatou da análise do seguinte acórdão, em que o Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior constata que não houve assédio moral, nos seguintes termos:

Quanto ao tratamento dispensado pelo empregador, seus prepostos, não se constata nenhuma situação vexatória, humilhante ou discriminatória [...]. Não foi verificada, pois, qualquer conduta da empresa tida como ilícita, caracterizadora de assédio moral, o que prejudica a análise dos outros elementos necessários à exigibilidade da indenização. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00032201000216). (MARANHÃO, 2012b).

O Magistrado caracteriza a conduta do assédio moral e a enquadra como ato ilícito, em consonância com o que foi aqui exposto. Assim, não demonstrada a conduta ilícita configuradora do assédio moral, dispensada está a verificação de quaisquer outros elementos necessários à concessão da indenização, pois não se configurando o assédio moral esta se torna inexigível.

Sedimentando o entendimento, em outro acórdão no qual foi relator, o referido Magistrado afirma que o assédio moral se enquadra em uma das espécies de dano moral e ainda, o conceitua nos moldes do que já foi conceituado sobre o assédio moral neste trabalho, reafirmando o elemento da reiteração da conduta ilícita como indispensável à configuração do assédio moral. Veja-se:

O assédio moral, que se enquadra em uma das espécies de dano moral, consiste na prática reiterada de conduta abusiva, pelo empregador, diretamente, ou por meio de seus prepostos ou empregados, que traduz uma atitude ostensiva de perseguição ao empregado, repetindo-se no tempo, de tal modo que possa acarretar danos importantes às condições físicas e psíquicas, afetando a sua auto-estima.

Para restar caracterizado o assédio moral, portanto, imprescindível que a conduta ilícita dirigida ao empregado de forma ostensiva seja praticada diversas vezes, prolongando-se no tempo (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª. RO 00452201001916009). (MARANHÃO, 2012h).

No mesmo caminho atua o Des. José Evandro de Souza, ao caracterizar o assédio moral de maneira a permitir, ou não, a aplicação da indenização por danos morais, e segue sedimentando o entendimento já esposado de que são necessários à configuração do assédio moral a conduta abusiva, ilícita, violenta e sua reiteração, e ainda, de que não sendo verificados esses elementos, inexigível o dever de indenizar, conforme se pode ver:

O conjunto fático-probatório não evidencia a prática de violência mental, psicológica, degradante ao obreiro, quanto mais de forma reiterada.

Dessa forma, ausentes os elementos caracterizadores do assédio moral que são a conduta psicologicamente violenta e a sua reiteração não resta configurado o assédio moral e, portanto, inexistente o dever de indenizar, motivo pelo qual também mantenho a sentença de mérito nesse ponto. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO. RO 00101201100316003). (MARANHÃO, 2011a).

Também o Des. Gerson de Oliveira Costa Filho se ateve a conceituar o assédio moral, com vista a conceder possível indenização por danos morais, da seguinte forma:

O assédio moral não é um instituto novo e pode ser conceituado de forma sintética como uma série de atos ou de determinados procedimentos destinados a expor o trabalhador a situações incomodas e humilhantes perante seus colegas. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RORA 00044201000116009). (MARANHÃO, 2012d).

Do conceito exposto no voto do Desembargador Relator, se extrai a necessidade de haver uma conduta exorbitante, através de atos ou comportamentos que expõem o trabalhador de maneira incômoda e humilhante e a reiteração dessa conduta. Verificando-se, mais uma vez, que o assédio moral é identificado pela conduta e que essa conduta deve ocorrer em série, ou seja, repetidamente.

Por sua vez, o Desembargador Américo Bedê Freire, consagra a doutrina como fonte de fundamentação para o assédio moral e, assim, enumera seus requisitos.

[...] o Judiciário tem buscado arrimo na doutrina a fim de definir e caracterizar tal instituto [...] Observa-se, pois, pelo menos dois requisitos caracterizadores do assédio moral: a repetição e a sistematização da conduta. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª. RO 00892201100116009). (MARANHÃO, 2012m).

Corroborando, a desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva, também contribui com a caracterização do assédio moral, entendendo que

[...] para a configuração do assédio moral, faz-se necessária a presença de repetidas ações e condutas por parte do detentor de poder contra o bem estar do trabalhador, as quais acabam por gerar desequilíbrio no âmbito laboral. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª. RO 01809200900416003) (MARANHÃO, 2012r).

Dentre os acórdãos em que se nota a preocupação em verificar a configuração do assédio moral, também podem ser encontradas diversas condutas específicas que se enquadram ou não como assédio moral. Dessa forma, o TRT-16 caminha no sentido de não permitir a banalização do instituto, contribuindo com a definição dos contornos dessa prática.

Cumprе esclarecer que, muitas vezes o empregado visualiza uma situação de assédio que não ocorre na prática, isso porque, conforme visto no estudo teórico do assédio moral, a conduta abusiva se verifica, na maioria das vezes, quando o empregador ou preposto age em abuso do poder hierárquico que lhe é conferido, e a verificação desse excesso é uma tarefa difícil de ser cumprida. Ramos e Galia (2012, p. 153), utilizando a expressão poder diretivo para designá-lo afirmam que

Identificar os limites do poder diretivo do empregador não é tarefa muito fácil, haja vista que a própria natureza da subordinação existente na relação de emprego, isto é, a subordinação jurídica, evidencia a relativização de tal poder, embora o ordenamento jurídico pátrio não delimite expressamente os limites das atividades de fiscalização e de controle empresarial. Contudo, existem regras e princípios suficientes para delimitar o exercício legítimo ou abusivo do poder de direção.

Segundo Delgado (2011) o poder hierárquico, ou poder empregatício seria “[...] o poder deferido ao empregador no âmbito da relação de emprego consistente em um conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”. (DELGADO, 2011, p. 616).

Dessa forma, o poder hierárquico se desdobra nos poderes diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório. Pelo primeiro, o empregador dirige “a organização da estrutura e espaços empresariais, inclusive os processo do trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas”. O poder regulamentar dá ao empregador a possibilidade de fixação de regras gerais internas ao estabelecimento. Pelo poder disciplinar ao empregador é facultado aplicar punições aos seus empregados quando este descumprir suas obrigações contratuais. Por fim, o poder fiscalizatório permite o acompanhamento do exercício das funções laborais e a própria vigilância do espaço empresarial interno.

É certo que esses poderes devem ser exercidos dentro de limites, pois não são poderes arbitrários e não se pode permitir que eles sirvam de manto para acobertar condutas violadoras de direitos. Isso implica que o exercício do poder empregatício encontra limites impostos com base nas regras e princípios que protegem o trabalhador e que já foram expostos na quarta parte deste trabalho.

Assim, é comum e lícito que o titular do poder diretivo exija resultados, estabeleça metas, imponha rigor no trabalho, aplique sanções aos empregados, fiscalize o cumprimento das suas obrigações, entre outras coisas. No entanto, essas tarefas devem ser feitas com respeito ao trabalhador, sobretudo aos seus direitos de personalidade, pois não sendo, configura-se como conduta ilícita, capaz de gerar um dano. Corroborando o que foi exposto o TRT-16, em acórdão publicado em 2011, assim se manifestou:

Ao empregador é conferido o poder não apenas de fiscalizar como o trabalho é exercido, mas também como o trabalhador se comporta no ambiente de trabalho. Verificada seja alguma irregularidade ou descumprimento às regras contratuais, cabe ao empregador o uso da faculdade de averiguar eventuais condutas e, se assim desejar, de impor sanções disciplinares aos seus empregados.

Esse poder, desde que exercido nos limites da lei e de modo a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador, não configura assédio moral.

Não se pode perder de vista, ainda, que a banalização e generalização do instituto têm permitido que muitos empregados ingressem ao Poder Judiciário pleiteando indenizações por assédio moral quando, na verdade, as situações aduzidas em juízo não passam de meras rugas no trabalho.

(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO. RO 00129200800116002). (MARANHÃO, 2011a).

Nota-se que a natureza do poder hierárquico, dada a relação assimétrica que estabelece entre empregador e empregado, torna as relações de trabalho um ambiente propício a manifestações desrespeitosas, pois o empregador muitas vezes age como se não conhecesse os limites ao seu poder. Por outro lado, o poder hierárquico pode não ser bem compreendido pelo empregado, que enxerga situações de excesso onde não há. Dessa forma, o acórdão torna explícito o cuidado que se deve ter, em cada caso concreto, a fim de não permitir que o assédio moral seja utilizado de forma generalizada, pois deve-se ter o cuidado de não permitir a banalização do instituto, a fim de não permitir a sua desqualificação.

Nesse sentido, o TRT-16 em voto da Relatora Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva, afirma que, especialmente, quando se trata de assédio praticado por superior hierárquico, exige-se a produção de provas robustas para o deferimento da indenização por dano em virtude de assédio moral. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª. RO 01809200900416003). (MARANHÃO, 2012q).

Portanto, a identificação de condutas que se enquadram no assédio moral faz parte da identificação de condutas que excedem os limites do poder hierárquico. Essa identificação, quando feita pelos Tribunais do Trabalho, contribui de maneira significativa para o combate a essa prática, conforme se extrai do seguinte trecho do acórdão:

Com efeito, para a configuração do assédio moral, deve haver a demonstração patente da ocorrência de tratamento humilhante com cobranças excessivas, destinadas voluntariamente à desestabilização emocional da obreira, o que configuraria o abuso no exercício desse poder diretivo, transbordando-o para o campo da ilicitude e ensejando a reparação na esfera moral da empregada, circunstâncias essas que não foram demonstradas no presente caso. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00466200901616000). (MARANHÃO, 2012i).

Neste acórdão, percebe-se que para a configuração do assédio moral, por abuso do poder diretivo, seria necessária a conduta consistente no tratamento humilhante com cobranças excessivas. Assim, ter-se-ia uma conduta ilícita que ensejaria a reparação na esfera extrapatrimonial.

Da mesma forma, o TRT-16 sedimentou que a conduta de atribuir ao obreiro, serviços diversos dos até então desempenhados não é suficiente para



configurar o assédio moral, pois são atos que encontram amparo no poder diretivo do empregador. Veja-se:

À luz da prova testemunhal, entendo que não há como reconhecer o alegado assédio moral. Isso porque os atos praticados pelo empregador em relação à reclamante – atribuição de serviços diversos dos até então desempenhados -, se encontram dentro de seu poder diretivo, não configurando por si só abuso de poder e nem se traduzindo em violação à intimidade, vida privada, honra e/ou imagem do empregado. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00452201001916009). (MARANHÃO, 2012h).

Dando continuidade ao esclarecimento do assédio moral, no conjunto de jurisprudência pesquisado, tem-se que a imposição de penalidades por parte do empregador não pode ser confundida com assédio moral, conforme se segue:

Quanto à aplicação da suspensão, acrescento que a aplicação desta penalidade está sob os auspícios do Poder Disciplinar do empregador. Doutro passo, quanto à questão da demissão nosso ordenamento jurídico permite que o empregador dispense seu empregado sem justa causa sem que isto signifique qualquer dano moral à imagem do empregado. Assim o assédio moral não ocorre simplesmente por qualquer desgosto ou constrangimento sofrido pelo obreiro em razão de atos do empregado. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00499201000316007). (MARANHÃO, 2012j, *ipsis verbis*).

O documento de fl. 278, pelo qual a empresa afirma que 'o empregado está ciente dos motivos que justificaram a sua penalidade' não apresenta assédio moral. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00450201000116001. (MARANHÃO, 2012g, grifo do autor).

A Jurisprudência segue o que já foi exposto sobre o poder disciplinar, que decorre do poder hierárquico do empregador e permite a este a aplicação de penalidades ao empregado.

Ademais, consagrando a doutrina no que concerne à não configuração do assédio moral, a Jurisprudência do TRT-16 estabeleceu que “[...] o mero desentendimento entre funcionários não implica em que houve a prática de assédio moral como pretende o autor”. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO -16ª REGIÃO. RO 00101201100316003. (MARANHÃO, 2012e), e ainda que “[...] a ocorrência do fato uma única vez já descaracteriza eventual assédio moral, o qual tem como pressuposto uma conduta frequente por parte do assediador”. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00980201001516002). (MARANHÃO, 2012o).

Deve-se reforçar que conflitos e desentendimentos fazem parte de qualquer ambiente em que haja relacionamento humano, não devendo ser

confundido com a prática do assédio moral, por mais que reflitam negativamente na vida do empregado.

Note-se que não está a se afirmar aqui, que o conflito não pode gerar um dano suscetível de reparação, mas sim, que desentendimentos e agressões pontuais não são suficientes para configurar o assédio moral, embora possam sim ensejar danos morais, a depender da gravidade das circunstâncias.

O TRT-16 também reconhece o assédio moral configurado pela prática de conduta discriminatória em relação ao empregado, conforme se extrai do seguinte julgado:

Constata-se que o reclamante foi demitido porque ingressou com a ação contra a Euomar, parceira do Banco Itaú, sofrendo ato discriminatório (assédio moral) como prudentemente analisado pelo juiz a quo em sua decisão. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00573200900316001). (MARANHÃO, 2011b).

Dessa forma, em que pese o poder diretivo do empregador lhe conferir o direito de demitir os empregados no momento em que achar necessário por ser ele o responsável por empreender a atividade empresarial, a demissão não pode ser discriminatória, como no caso supra, para que não configure a perseguição consistente em assédio moral.

Ao estabelecer condutas que podem ou não ser enquadradas como assédio moral, o Poder Judiciário está contribuindo com a delimitação do instituto, atuando onde o legislador foi omissivo. No entanto, da análise da jurisprudência do TRT-16, nota-se que nem sempre a caracterização do assédio moral ocorre de forma autônoma, foram encontrados acórdãos em que o julgador, ao apreciar o assédio moral, o faz em conjunto com a averiguação da caracterização do dano moral. Veja-se:

[...] quanto ao assédio moral, eis que caberia à vítima o ônus de comprová-lo adequadamente para ter sua pretensão acolhida em juízo, demonstrando a tríade citada alhures: dano efetivamente suportado, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre o evento danoso e o ato culposos.

Assim, como a reclamante não conseguiu comprovar robustamente o evento danoso, a culpa do reclamado ou mesmo o dano moral que teria resultado do episódio, além do nexo causal entre um e outro elemento, não há falar em indenização, sob pena de violação aos artigos 186 do NCC, 333, inciso I, do CPC e 818 da CLT. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00016201102116007). (MARANHÃO, 2012a).

a empregadora impugna a concessão da indenização por dano moral, dizendo que o dano descrito pelo autor é fantasioso, pois não existe qualquer situação que configure rescisão indireta e assédio moral, em virtude do descumprimento da obrigação principal e trabalhista do empregador, pois jamais deixou de pagar salário e qualquer verba trabalhista durante o contrato de trabalho firmado entre os anos de 2005 e 2006.

Razão lhe assiste.

Relativamente à indenização por dano moral, no âmbito da Justiça do Trabalho, a responsabilidade do empregador pela indenização decorrente de dano moral, pressupõe, além da prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa ou dolo); do dano propriamente dito (prejuízo material ou o sofrimento moral) e do nexa causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o prejuízo sofrido pelo empregado. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. ROS 00954200900316000). (MARANHÃO, 2012n).

Nota-se, que ao apreciar o assédio moral, o Magistrado estabelece como requisito para o sua configuração os elementos da responsabilidade civil: conduta ilícita, culpa ou dolo, dano e nexa de causalidade, o que poderia denotar que o assédio moral é confundido com o dano moral. Analisando a questão sob o prisma do pedido do autor, é possível afirmar que em tais casos há uma sobreposição de conceitos, pois eles se correlacionam, uma vez que o assédio moral é uma causa ensejadora do dano moral, sendo que, para a doutrina e jurisprudência, o assédio moral é espécie do gênero dano moral.

Deve-se ter em mente que o assédio moral se diferencia do dano moral, pois possui características próprias que devem ser aferidas no caso concreto, a exemplo da reiteração da conduta ilícita ou abusiva, causadoras de dor e sofrimento psicológico no empregado, que conforme explanado, faz caracterizar a perseguição insistente e o cerco ao empregado, que se formam no assédio moral. Em que pese a doutrina sobre o assédio moral ser amplamente aceita nos tribunais, percebe-se que a ausência de uma norma definidora do assédio moral ainda reflete nas decisões acerca da responsabilização, pois a normatização daria ao instituto maior clareza e facilitaria a sua aplicação.

Nesse contexto, mostra-se a necessidade de uma legislação específica que defina o assédio moral, quiçá, estabelecendo um rol exemplificativo de condutas enquadradas como assédio moral, a exemplo das condutas encontradas na Jurisprudência do TRT-16. Contudo, a ausência de tal regulamentação não impede a aplicação da responsabilidade civil para buscar a compensação pelos danos

decorrentes de assédio moral causados aos empregados. Como se depreende do seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. 1 - O suporte jurídico que autoriza o julgador a impor a condenação ao pagamento de indenização por assédio moral decorre da própria Constituição Federal, que estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III) e assegura a indenização proporcional ao dano moral causado (arts. 5º, V e X), ressaltando-se que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata (art. 5º, § 1º). 2 - Os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional (a exemplo dos PL's nºs 2.369/03, 5.970/01, 80/09, 4.591/01, 5.972/01, 6.161/02, 4.742/01, 5.971/01 e 7.202/10), se forem aprovados, não irão criar no mundo jurídico a autorização para a condenação ao pagamento de indenização por assédio moral, mas, sim, positivar no âmbito da legislação federal a matéria que já é objeto da jurisprudência pacífica dos tribunais, cuja construção hermenêutica decorre não apenas da força normativa da Constituição Federal como também da expressa autorização dos arts. 4º da LICC e 8º da CLT. 3 - Tanto é assim que, mesmo ainda não havendo lei federal que positivie o conceito jurídico de assédio moral, está em vigor a Lei nº 11.948/09, cujo art. 4º veda a concessão ou a renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral. 4 - Estabelecido o contexto, fica afastada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista por eventual afronta ao art. 5º, II, da CF/88. 5 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. AIRR 2645409720065120036). (BRASIL, 2010).

Portanto, seja com fundamento na doutrina, seja amparado pela legislação constitucional que consagra o dano moral (art. 5º, V e X), a dignidade da pessoa humana e o trabalho como direitos fundamentais, o assédio moral não pode passar despercebido ao exame do julgador, pois, por força do art. 5º, § 1º da Constituição Federal, essas normas tem aplicação imediata, não necessitando de norma específica para que sejam efetivadas o tanto quanto possível no caso concreto.

#### 5.4.2 Prova do dano moral

Primeiramente, cumpre informar que, no processo trabalhista, por força do art. 818 da CLT, c/c o art. 333 do CPC, cabe ao autor provar o fato constitutivo do seu direito. Dessa forma a prova do dano moral recai sobre o autor, que na maioria dos casos de assédio moral é o empregado. (CLT SARAIVA..., 2012).

O dano moral materializa-se pelo profundo abalo moral ou sentimento de dor e humilhação, dessa forma, a prova do dano moral deve ser feita por meio da prova da ocorrência do ilícito, pois, segundo Felker (2007) as consequências

danosas são presumidas e independem de prova específica. Com referência ao assédio moral, o que o empregado precisa provar é a ocorrência da prática reiterada de condutas abusivas, destinadas a provocar dor e humilhação, pois, conforme visto, essa é a configuração do assédio moral, logo, provadas essas condutas, provado está o assédio e, conseqüentemente o dano.

Esse raciocínio coaduna com o que já foi afirmado neste trabalho sobre o dano moral como consequência do assédio moral, pois, o assédio moral enseja a consequência da responsabilidade civil por meio do pagamento de dano moral e/ou patrimonial (este último, somente quando houver prova de que o assédio ocasionou um dano material). Assim, a caracterização do assédio moral sempre subentenderá a existência de um dano, pois o assédio moral representa violação dos direitos de personalidade do empregador consiste em ato ilícito. No entanto, segundo Felker (2007) alguns juízes ainda relutam em aceitar tal entendimento.

Nesse contexto, da análise dos acórdãos do TRT-16, puderam ser encontradas as duas linhas de entendimento. Ao lado do entendimento ao qual este trabalho se filia, pode-se citar o seguinte acórdão em que, ao ser provada a conduta do assédio moral resta evidente o dano moral suportado, conforme se vê:

Ante a prova testemunhal colhida, está claro que, devido à rispidez com que tratava os subordinados, a supervisora, por vezes, extrapolava a rigidez que pretendia imprimir ao seu trabalho, passando a ofensas diretas aos trabalhadores. O exercício de suas atribuições, contudo, não lhe autoriza a aviltar a dignidade alheia; a superioridade hierárquica deve se manter nos limites da atividade empresarial.

Assim, a conduta da supervisora como preposta da reclamada gerou gravame moral à trabalhadora, pelos fatos já relatados. Não há que se falara em inexistência de dano, se ficou comprovado que havia humilhações desnecessárias no ambiente de trabalho. Conquanto se possa argumentar a inexistência de assédio contínuo, é inegável que as visitas da Sra. Jussara resultavam em atos vexatórios aos empregados, dando azo ao pedido de indenização. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 01246200900216000, Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior, MARANHÃO, 2012p, *ipsis verbis*).

Dessa forma, firma-se no TRT-16 o entendimento de que o dano moral é consequência lógica do assédio moral, entendimento explícito também nos acórdãos a seguir:

[...] resta cristalino e indiscutível o assédio moral praticado contra o trabalhador. É incontestável que a empresa, ao manter o empregado sem qualquer tarefa, e por um longo lapso temporal (dois anos), semeia em seu íntimo a sensação de incapacidade, de inutilidade, ferindo-o duramente em sua dignidade. Como foi devidamente enfatizado pelo juízo a quo, 'a empregadora submeteu o reclamante a situação laboral humilhante,

vexatória, desagregadora de seu estado de ânimo, atentatória, pois, à sua integridade moral, para além de configuradora de sonegação de fornecimento de trabalho ao obreiro, tal como pactuado, obrigação primeira a ser cumprida pelo tomador de serviços' (fl. 120).

Correta, então, é a decisão de primeiro grau que condenou a reclamada a compensar os constrangimentos sofridos pelo obreiro, não merecendo acolhimento o recurso nesse ponto. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00399201100916000). (MARANHÃO, 2012f).

Neste caso, percebe-se que a constatação de conduta de assédio moral é suficiente para que se dê a reparação.

Com efeito, para a configuração do assédio moral, deve haver a demonstração patente da ocorrência de tratamento humilhante com cobranças excessivas, destinadas voluntariamente à desestabilização emocional da obreira, o que configuraria o abuso no exercício desse poder diretivo, transbordando-o para o campo da ilicitude e ensejando a reparação na esfera moral da empregada, circunstâncias essas que não foram demonstradas no presente caso. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00466200901616000. (MRANHÃO, 2012i).

Nos dois casos, fica claro que a constatação da conduta de assédio moral é suficiente para que se dê a reparação, ou seja, demonstrada a ocorrência de conduta configuradora do assédio moral, no primeiro caso, a manutenção do empregado sem tarefa e, no segundo, o tratamento humilhante com cobranças excessivas, comprovada está a ilicitude ensejadora do dano.

Assim, para a aferição do dano moral, não será necessário provar a dor, o sofrimento, a angústia, mas apenas o ato que provocou esses sentimentos. Por outro lado, havendo um dano psíquico, caracterizado pelo surgimento de um quadro patológico possível de ser demonstrado, nada impede que o assédio moral seja demonstrado pela comprovação da doença como consequência do assédio moral.

Não obstante os argumentos expostos foi verificado em alguns acórdãos, o entendimento pela necessidade de comprovação do dano moral efetivamente ocorrido. Veja-se:

No entanto, há requisitos essenciais para a responsabilização do empregador por danos morais. Tais requisitos são o dano, o nexo causal e a culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano ao empregado. Sem a conjugação de tais requisitos, não há que se falar em responsabilidade do empregador por indenização por dano moral ou à imagem. Estes devem estar caracterizados no caso concreto de forma individualizada, assim como relacionados entre si.

[...]

Ora, se dano moral é aquele que atinge a moralidade, personalidade e afetividade da pessoa, causando-lhe constrangimentos, vexames, dores, enfim, sentimentos e sensações negativas, não assiste razão ao recorrente, visto que não ficou provado que tenha sofrido qualquer abalo moral ou

psíquico em razão de perseguição ou humilhação imposta por sua chefia imediata, sendo indevida a pretendida indenização por danos morais.

[...]

Assim, descabido o dano moral ante a insuficiência de comprovação de sua ocorrência, qual seja demonstrar devidamente o nexos causal e o dano efetivamente sofrido, razão pela qual nego provimento ao recurso para manter a decisão de 1º grau. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00042201001516002). (MARANHÃO, 2012c).

Tal fundamento contraria o entendimento explanado por parte considerável do próprio TRT-16, de que, sendo ato ilícito, deve ser caracterizado pela conduta abusiva, bem como pela sua reiteração, pois consiste no agir antiético, consubstanciado na submissão do empregado a situação degradante, humilhante e vexatória, que por si atenta contra a personalidade do empregado. Dessa forma, o dano é consequência lógica da conduta assediante, não sendo necessária a sua constatação.

Analisando a temática, Andrade (2009, p. 103) informa que

[...] não é exigível a prova do dano moral, sendo bastante a prova do fato ofensivo capaz de gerar tais alterações, que seriam presumidas em caráter absoluto. Afirma ainda que: 'uma vez violado algum direito da personalidade, caracterizado estará o dano moral, independente de qualquer reação interna ou psicológica do titular do direito'.

É indispensável o entendimento de que a violação de direitos personalíssimos, por si, já exige uma compensação eficaz dos danos causados, independente de se provar a real ocorrência destes. Neste entendimento está o fragmento textual a seguir:

Trata-se de presunção absoluta, ou *iuris et de iure*, como qualifica a doutrina. Dispensa, portanto, prova em concreto. Com efeito, corolário da orientação traçada é o entendimento de que não há que se cogitar de prova de dano moral. Não cabe ao lesado, pois, fazer demonstração de que sofreu realmente o dano moral alegado. (BITTAR apud ANDRADE, 2009, p. 103, grifo do autor).

Destarte, verificada a violação de direitos personalíssimos, o que, no assédio moral, se faz por meio da demonstração da conduta reiterada e abusiva, essencial se tornará a condenação do agente causador dos danos à reparação das lesões geradas na esfera moral da vítima, indenização que deverá ser devidamente arbitrada, conforme parâmetros comentados no tópico seguinte.

#### 5.4.3 Finalidades compensatória e punitiva da reparação

Dos acórdãos analisados em que consta a fixação do quantum indenizatório, nota-se que os julgadores, além de fundamentar essa fixação nos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, constantemente fazem menção ao duplo caráter da indenização. Explicando que a indenização se presta não só a compensar o dano sofrido, mas também como meio de coibir novas práticas e disciplinar novas condutas danosas, tanto do agente quanto de terceiros. São as finalidades compensatória e punitiva da indenização por danos morais, que conforme se vê nos acórdão elencados, são amplamente reconhecidas e utilizadas como critério para fundamentar o quantum indenizatório,

Deve ser observada a tríplice finalidade do instituto (reparatória, punitiva e pedagógica), a fim de garantir-se a adequada punição ao infrator e a justa compensação à vítima, sem olvidar-se o propósito de inibir novas condutas lesivas, tudo mediante a estipulação de um valor razoável, que não enriqueça sem causa a vítima e nem cause o empobrecimento do ofensor. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00399201100916000). (MARANHÃO, 2012f, grifo do autor).

Nota-se, que deve haver, no momento da estipulação da indenização, uma ponderação de critérios que ajudam a definir esse valor. Se por um lado, o caráter punitivo informa que o valor deve ser aumentado, com vistas a provocar um incômodo no agente, por outro, deve-se observar a condição econômica do ofendido, pois o dano moral não pode ensejar enriquecimento ilícito, para que não sirva como incentivo a buscas desenfreadas por indenizações infundadas, o que ainda provoca custos maiores e mais morosidade para a Justiça, com o crescente número de processos. Nessa mesma linha de raciocínio é o seguinte conteúdo decisório:

[...] a título de dano moral decorrente de assédio moral organizacional, a qual, considerando-se as máximas de experiências, não é insignificante a ponto de causar-lhe enriquecimento sem causa. E do ponto de vista da reclamada, não chega a ser irrisória (atende a função reparadora decorrente do risco do negócio), nem exorbitante capaz de comprometer sua saúde financeira. Atende à tríplice finalidade do instituto (reparadora, punitiva e pedagógica), principalmente a punitiva pedagógica, devido à gravidade da conduta e potencialidade da reincidência no ambiente de trabalho. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 01508200700216005. (MARANHÃO, 2012q).

Sabe-se que no assédio moral coletivo, busca-se a proteção, não apenas de um ou outro trabalhador vítima de assédio moral, mas do que isso, protege-se o



ambiente de trabalho, nesses casos, mais do que nunca, a indenização. Dessa forma,

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Configura assédio moral a conduta reiterada do superior hierárquico tendente a causar vexame ao subordinado. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E EQUIDADE. O magistrado deve fixar o valor da indenização por dano moral fulcrado nos princípios da razoabilidade e da equidade, de forma a satisfazer a vítima pelo prejuízo sofrido e punir o empregador pelo dano causado [...] Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO. RO 00548200901616004). (MARANHÃO, 2012I).

No caso presente, entretanto, não se pode mensurar o dano sofrido pelo obreiro diante da atitude de seu empregador. Mas, consoante o princípio da razoabilidade ou da proibição do excesso ou, como é aceito pela maioria dos doutrinadores brasileiros, "da proporcionalidade", considera-se que o julgador deve agir de acordo com a razão, na medida em que nenhum direito pode ser exercido de modo não razoável, consoante se infere do art. 944 do Código Civil: "A indenização mede-se pela extensão do dano".

O quantum indenizatório tem um duplo caráter, ou seja, satisfativo-punitivo. Satisfativo porque visa compensar o sofrimento da vítima, e punitivo porque visa desestimular a prática de atos lesivos à honra, à imagem, etc. das pessoas.

[...]

A razoabilidade do valor deve atender a critérios básicos que devem ser considerados quanto à estipulação de indenização por danos morais, quais sejam: a ofensa pela reclamada aos bens incorpóreos da reclamante (a auto-estima, a honra, a privacidade, a imagem e o nome, causando-lhes dor, sofrimento e vergonha). (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 16ª. RO 00531200900316000. (MARANHÃO, 2012k).

O reconhecimento do caráter punitivo da indenização implica no reconhecimento de que a reparação civil pode funcionar como um instrumento jurídico apto a coibir a prática do assédio moral. Assim, no momento da fixação do quantum indenizatório, o Magistrado deve se utilizar também desse critério para avaliar a quantia que não provoque enriquecimento ilícito, não acarrete em grandes prejuízos ao ofensor, mas que sirva como lição de forma a desestimular novas condutas, além de provocar a devida compensação. A jurisprudência do TRT-16 é unânime em considerar a dupla finalidade da reparação civil, no entanto, não se pode garantir a eficácia dessas funções nas indenizações, pois em algumas não há garantia de que esse valor seja suficiente para, principalmente, desestimular novas práticas, deve-se atentar para que as indenizações não adquiram um caráter deseducador, mesmo com a justificativa correta de não estimular aventuras processuais de pessoas de má-fé. A instituição de danos morais, mormente como consequência de assédio moral, deve ter como finalidade precípua desestimular essa prática que representa uma doença para o ambiente laboral.

## 6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve por objetivo contribuir para a compreensão do assédio moral na relação de emprego, demonstrando a necessidade e importância da adoção de medidas judiciais aptas a coibi-la, bem como a possibilidade jurídica da adoção dessas medidas com base no ordenamento jurídico vigente, pois no Brasil, ao contrário de muitos outros países, não há uma legislação específica que discipline a prática em âmbito federal.

A violência perversa é uma preocupação atual, apesar de não se tratar de uma prática nova. Maus-tratos e humilhações no ambiente laboral ou em razão do trabalho existem desde o início da história do trabalho, mas a novidade reside na intensificação do problema. Dessa forma, diversas áreas da ciência tem se preocupado em estudar o tema, que vem ganhando perspectiva psicológica, psiquiátrica, administrativa e jurídica.

A gestão por resultados faz os trabalhadores atuarem sob constante pressão, na busca de melhores resultados, sob a ameaça de perder o emprego. Indubitavelmente, o modelo atual de organização do trabalho, na tentativa de ajustar-se à competitividade e produtividade extremas reforçadas pela globalização tem contribuído significativamente para esta prática, na medida em que cria um ambiente favorável à violência.

A relação de emprego cria para o empregador, além da obrigação principal de pagamento da remuneração pelo trabalho, outras acessórias, como a obrigação de propiciar as condições necessárias para o exercício do trabalho e um meio ambiente de trabalho sadio, deveres implícitos na obrigação de boa-fé contratual. O empregado, ao entregar a sua força de trabalho, sujeita-se ao poder diretivo do empregador, mas não transfere a este a prerrogativa de dispor de seus direitos de personalidade, por isso o assédio moral é uma conduta ilícita e representa violação das obrigações do empregador.

Em que pese o assédio moral não está previsto em lei, pode-se afirmar, ao menos nas relações de emprego, que configura violação do contrato de trabalho por parte do empregador, fere os direitos de personalidade do empregado, ocasionando danos morais e gerando o dever de indenizar, por ação comissiva ou

omissiva, quando o ato for praticado por preposto ou superior hierárquico, a teor do art. 932, III, do Código Civil.

Da análise do tratamento jurisprudencial da responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, nota-se uma sobreposição conceitual entre dano moral e assédio moral. O que denota a necessidade da delimitação dos contornos do tema, que poderia ser feito por meio da atuação do legislador federal, que, não obstante a existência de projetos de lei em legislações esparsas, ainda não se preocupou com o tema com o afincamento necessário.

No entanto, é inegável que diante da ausência da legislação, a jurisprudência tem se amparado na doutrina e na própria jurisprudência para não deixar longe da apreciação do Poder Judiciário os casos de violência moral que flagelam as relações de emprego.

Percebeu-se também a preocupação em reparar os danos com vistas à prevenção, o que denota que a reparação por meio da indenização pode servir como meio de coibir futuras práticas de assédio moral.

Assim, tem-se que não falta suporte jurídico para apoiar o julgador na aplicação da condenação em indenização por assédio moral. Esse suporte é dado, principalmente, pela Constituição Federal de 1988, que ao eleger o trabalho como direito fundamental social, o inseriu em uma categoria de direitos de aplicabilidade imediata, aos quais deve ser dada a maior efetividade possível, juntamente com a proteção por meio de uma atuação positiva do Estado. (BRASIL, 2007).

Portanto, independente da existência de legislação federal que o defina, o assédio moral pode ser enfrentado com vistas a ser coibido. Essa atuação pode ser feita pelo Poder Judiciário, mas não deve ficar restrita a este, pois é um problema social, dadas as consequências que acarreta. Assim, ao lado dos objetivos alcançados, a contribuição deste trabalho se deve ao enfrentamento da questão, sobretudo pela abordagem dos seus contornos práticos, que se espera, possam fornecer subsídios para a compreensão do tema com vistas a uma prevenção.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos sofridos no ambiente de trabalho**. 2. ed. 2 tir. São Paulo: LTr, 2007.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. 4 reimp. Curitiba: Juruá, 2012.

ALMEIDA, Ângela. **O mínimo existencial e a eficácia dos direitos fundamentais sociais nas relações entre particulares**. Disponível em: <[http://tede.uces.br/tde\\_arquivos/2/TDE-2010-01-25T102923Z-333/Publico/Dissertacao%20Angela%20Almeida.pdf](http://tede.uces.br/tde_arquivos/2/TDE-2010-01-25T102923Z-333/Publico/Dissertacao%20Angela%20Almeida.pdf)> . Acesso em: 16 nov. 2012.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **Dano moral & indenização punitiva: os punitive damages na experiência do comom law e na perspectiva do direito brasileiro**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

ASSÉDIO Moral no Trabalho. Projetos de Leis. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/>>. Acesso em: 29 set. 2012.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Disponível em: <[www.luistrobertobarroso.com.br/wp.content/uploads/2010/12/Dignidade\\_texto\\_11dez2010](http://www.luistrobertobarroso.com.br/wp.content/uploads/2010/12/Dignidade_texto_11dez2010)>. Acesso em: 15 nov. 2012.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 23. ed. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

BONZATTO, Eduardo Antonio. Tripalium: o trabalho como maldição, como crime e como punição. Disponível em: <<http://www.unifia.edu.br/projetorevista/edicoesanteriores/Marco11/artigos/direito/DireitoemfocoTripalium.pdf>>. Acesso em: 26 dez. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas emendas constitucionais nº 1/92 a 42/2003 e pelas emendas constitucionais de revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, 2007.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Código Civil. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 22 set. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 2645409720065120036. Rel(a) Min. Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ROAA – 802006520075090909. Rel (a). Dora Maria da Costa. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. DJe: 22 maio de 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

CLT Saraiva e Constituição Federal. 39. ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELAGNELLO, Heloise H. L.; SILVA, Rosimeri Carvalho da. In: VIEIRA, Marcelo Milano Falcã; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DELGADO, José Augusto. A ética no novo código civil. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/publicacao seriada/index.php/informativo/article/view/314>>. Acesso em: 19 dez. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DICIONÁRIO online da língua portuguesa com acordo ortográfico. Infopédia Enciclopédia e Dicionários Porto Editora. Disponível em: <<http://www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/>>. Acesso em: 21 nov. 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 7.

FARIAS, James Magno. **Direitos sociais no Brasil: o trabalho como valor constitucional**. São Luís: Azulejo, 2012.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Cultura organizacional: evolução e crítica. In: VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de; VASCONCELOS, Flávia Carvalho de. **Coleção debates em administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral no trabalho. In: VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de; VASCONCELOS, Flávia Carvalho de. **Coleção debates em administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil, volume IV: contratos, tomo 1: teoria geral**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Novo curso de direito civil, volume III: responsabilidade civil**. 4. ed. rev. e refor. São Paulo, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

KUHN, Henrique Carvalho. A questão do assédio ou dano moral dentro das políticas de recursos humanos das organizações. **Opinio Revista de Ciências Empresariais, Políticas e Sociais**, n. 20, jan./jun. p. 62-78, 2008. Disponível em: <<http://www.ulbra.br/administracao/files/revista-opinio/opinio20.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00129-2008-001-16-00-2. Des. Rel. José Evandro de Souza, 2011a. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00573200900316001. Des. Rel. José Evandro de Souza, 2011b. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00772200801616005. Des. Rel. José Evandro de Souza, 2011c. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 1257200901616003. Rel. Luiz Cosmo da Silva Junior, 2011d. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 907200801516006. Des. Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2011e. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00016201102116007. Des. Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2012a. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00032201000216. Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior, 2012b. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00042201001516002. Des. Rel. James Magno Araújo Farias, 2012c. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RORA 00044201000116009. Des. Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2012d. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00101201100316003. Des. Rel. José Evandro de Souza, 2012e. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00399201100916000. Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior, 2012f. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00450201000116001. Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior, 2012g. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00452201001916009. Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior 2012h. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00466200901616000. Des. Rel. Gerson de Oliveira da Costa Filho, 2012i. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00499201000316007. Des. Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2012j. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00531200900316000. Des. Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2012k. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00548200901616004. Des. Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2012l. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00892201100116009. Des. Rel. Américo Bedê Freire, 2012m. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. ROS 00954200900316000. Des. Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2012n. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 00980201001516002, 2012o. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 01246200900216000. Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior, 2012p. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 01508200700216005. Des. Rel. Luiz Cosmo da Silva Júnior, 2012q. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho - 16ª Região. RO 01809200900416003. Des. Rel. Márcia Andrea Farias da Silva, 2012r. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br>>. Acesso em: 20 set. 2012.

MARINOFF, Lou. **Mais Platão, menos Prozac**. Tradução de Ana Luíza Borges. 12. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDONÇA, Gilson Martins. **Da tradição à eleição**: o uso político da cultura por meio da festa oficial. 2012. 269f. Tese (Doutorado) – Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2012.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-e-previdencia/texto-9-2013-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-a-responsabilidade-civil-empregado-e-empregador.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2012.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 23. ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://www.jus.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 20 set. 2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <[www.calvo.pro.br](http://www.calvo.pro.br)>. Acesso em: 09 jul. 2012.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SÃO PAULO. Lei Municipal nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002. São Paulo. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02-sao-paulo-0>>. Acesso em: 30 ago. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.



SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Maria Filchtiner. Reserva do possível, mínimo existencial e direito á saúde: algumas aproximações. **Revista Direitos Fundamentais e Justiça**, n. 1, out./dez. 2007. Disponível em: <[http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF\\_Livre/DOCTRINA\\_9.pdf](http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/DOCTRINA_9.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2012.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho: a lei de contrato a prazo no Brasil como instrumento de combate ao desemprego**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

WATZLAWICK, Paul; BEAVIN, Janet Helmick; JACKSON, Don D. **Pragmática da comunicação humana: um estudo dos padrões, patologias e paradoxos da interação**. Tradução de Álvaro Cabral. São Paulo: Cutrix, 2007.