

# O assédio moral no trabalho e a violação dos Direitos da Personalidade do empregado

## *The moral harassment in labor scenario and the violation of personality rights*

**Renata de Moura Pinheiro\***

**Vanessa Batista de Oliveira\*\***

**RESUMO:** O assédio moral embora atualmente conhecido entre os empregados, ainda não é de fácil identificação e comprovação, muitos sofrem com esta prática, mais poucos conseguem identificar como assédio moral e lutar pelos seus direitos. O assédio moral define-se como uma conduta abusiva praticada por parte do empregador, preposto ou empregado de forma repetida e sistemática, no qual configura violência psicológica, por invadir e violar a dignidade da pessoa humana do empregado e junto os seus direitos da personalidade, direitos estes que são invioláveis e inerentes a qualquer ser humano. Neste trabalho monográfico, realiza-se uma abordagem sobre os danos ocasionados nos direitos da personalidade das vítimas, mostra-se os limites do poder diretivo do empregador e a legislação vigente para o combate deste fenômeno. Identificando através de pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial a conduta do assediador, os efeitos na vida no empregado e os direitos que não podem ser violados. Após a explanação, conclui-se que em nosso país o assédio moral ainda não há uma lei específica para o seu combate com sanções mais severas ao assediador, que assegurem um ambiente digno ao trabalhador e que diminua esta prática que fere os direitos de mais valia a qualquer ser humano independente de sua posição hierárquica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio Moral; Direitos da personalidade; Poder diretivo do empregador; Legislação Brasileira.

**ABSTRACT:** Bullying, although currently known among employees, is still not easily identifiable and proven, many suffer from this practice, but few can identify as bullying and fight for their rights. Bullying is defined as an abusive conduct committed by the employer, preposter or employee in a systematic and repeated manner, in which it constitutes psychological violence, by invading and violating the dignity of the human person of the employee and together with their rights of personality, Rights that are inviolable and inherent to any human being. In this monographic work, an approach is taken on the damages caused in the rights of the personality of the victims, it shows the limits of the directive power of the employer and the current legislation to combat this phenomenon. Identifying through bibliographic, doctrinal and jurisprudential research the conduct of the harasser, the effects on the life in the employee and the rights that can not be violated. After the explanation, it is concluded that in our country bullying is still not a specific law for its fight with more severe sanctions to the harasser, that ensure a dignified environment to the worker and that diminishes this practice that hurts the rights of surplus value To any human being independent of his hierarchical position.

**KEYWORDS:** Moral Harassment; Personality rights; Directive power of the employer; Brazilian legislation

---

\* Renata de Moura Pinheiro – Acadêmica de Direito - Universidade de Fortaleza (Unifor). E-mail: renatamourapinho@gmail.com

\*\* Vanessa Batista Oliveira – Professora Orientadora – Mestre em Direito Constitucional UNIFOR. Professora do Curso Direito - Universidade de Fortaleza. E-mail: vanessa.oliveira.lima@gmail.com

## **INTRODUÇÃO**

Desde os primórdios da humanidade, mais precisamente no cristianismo, o homem começou criar noções sobre o que seria a dignidade, direito este que veio se aperfeiçoando ao longo do tempo e criando características inerentes a pessoa humana, nas quais estão interligados a imagem, identidade, saúde, honra, integridade física e psíquica, que juntos compõem os direitos da personalidade, e estão contidos dentro do princípio da dignidade da pessoa humana.

Esses direitos devem ser invioláveis e nascem junto com o homem desde a sua concepção. Embora invioláveis, os mesmos são feridos em várias esferas, pessoal, social e dentre elas no âmbito do trabalho. Ambiente este que deve ser digno, ético, justo e fonte de renda para o empregado, e que embora tenha-se amparo legal para que seja um ambiente sadio, muitos trabalhadores sofrem terror psicológico, discriminação e ataques humilhantes de seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho, com o intuito de prejudicá-los e instigar o mesmo a pedir a sua rescisão do contrato de trabalho. São atitudes estas que caracterizam o assédio moral na relação de emprego.

Em razão disso, tem-se como objetivo geral mostrar o impacto do assédio moral nos direitos da personalidade do empregado. Os objetivos específicos são: compreender a importância do princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do empregado; quais os danos ocasionados na vida da vítima e os meios utilizados pelo agressor para atingir o empregado; analisar na legislação brasileira e jurisprudencial acerca do tema.

No que diz respeito aos aspectos metodológicos, as hipóteses são investigadas através de pesquisa bibliográfica. O tipo do estudo é caracterizado como descritivo, realizado a partir de materiais publicados em formato de livro e/ou artigos científicos que tenham relação ao tema.

### **1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: REFLEXÕES A LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO E DO PODER DIRETIVO**

Os princípios constitucionais são os pilares do ordenamento jurídico, servindo como base para as demais normas e áreas do Direito. Princípios em geral significam o início de algo, raiz, razão, regra, ou fundamento. Dentre esses princípios fundamentais

contidos na Constituição Federal de 1988, tem-se a Dignidade da Pessoa Humana, que se encontra no Art 1º, III:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

Entende-se que o conceito de dignidade da pessoa humana estar em constante construção e evoluindo cada vez mais com o passar do tempo, pois se trata de uma temática indefinida, onde cada filósofo ou autor tem seu ponto de vista. Desta forma expõe Ingo Wolfgang Sarlet (2001, p. 60):

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 direito 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 com os demais seres humanos.

A definição apresentada ressalta a dignidade com algo intrínseco do ser humano, indicando características e atributos irrenunciáveis e de inalienabilidade. É algo que não pode ser retirado do indivíduo, é um direito que não precisa ser concedido, pois todo homem é portador de sua dignidade.

Essa ideia de proteção ao ser humano, deve estar relacionada as outras áreas do Direito, sendo o homem o objeto central do direito, orientando pois, as relações de trabalho e correspondentemente o Direito do Trabalho.

Deve-se sempre o empregado ter direito a um trabalho digno e protegido, no qual o Direito do Trabalho dar todo o aparato, tanto para empregador como para o empregado. O trabalhador não será violado se obtiver condições dignas para desempenhar o seu papel, respeitando sempre a integridade física e moral do empregado. O Direito através de sua norma jurídica serve para dar suporte e proteger o homem em seus direitos. Nas palavras de Gabriela Delgado (2007, *online*):

Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto Constitucional é o trabalho digno. Primeiramente, em razão do nexó

lógico existente entre direitos fundamentais e o sustentáculo do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade do ser humano. Em segundo lugar, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de viabilizar a emancipação do trabalho, além da afirmação de sua identidade social e coletiva.

Este princípio coloca o homem como valor central nas sociedades, do Estado e do Direito, independente do seu status social, econômico ou intelectual. Pode-se afirmar que é o maior princípio do Direito Constitucional estendendo-se com grande intensidade no Direito do Trabalho.

A dignidade como fundamento no valor do trabalho, traz ao homem a consciência que ele promove a sua liberdade, e exerce com integridade as suas potencialidades nas relações de emprego. Nas palavras de Delgado (2007, *online*):

Portanto, a vinculação do trabalho e do emprego ao princípio da dignidade deve se constituir como pilar teórico e prático para a concretização de qualquer modelo de Estado social e democrático, inserido no contexto do sistema capitalista de produção. É claro que a implantação e maturação desse modelo passa pela própria efetividade do Direito do Trabalho, instrumento jurídico de pacificação, distribuição de renda e inclusão social dos mais relevantes do Ocidente desenvolvido

É preciso que sejam reconhecidos, declarados e concretizados os direitos fundamentais na relação do trabalho, para que haja vinculação do trabalho e emprego ao princípio da dignidade.

### *1.1 Direitos da Personalidade do empregado*

A Constituição Federal de 1988 frisa a dignidade humana como princípio fundamental no nosso País. O Homem passou a ter direitos protetivos, tanto nas relações com outros indivíduos como com o próprio Estado.

Pode-se dizer então, que os Direitos da Personalidade são direitos comuns que nascem junto com o homem, inerentes a sua existência. Tendo ele o direito de proteger o que a natureza lhe concedeu, de maneira primordial e direta. Deve-se entender pois, que são direitos inatos a própria condição humana, imposteráveis, anteriores ao Estado e inerentes a natureza livre do homem.

Os direitos da personalidade são considerados espécies dos direitos fundamentais. Mais cada um possuem suas diferenças. Juntos tem a finalidade de proteger o ser humano. O empregado deverá pois, terem seus direitos de personalidade protegidos, ou seja, o seu

direito a vida, a integridade física, a sua imagem, a intimidade, a integridade psíquica, a identidade, a honra, ao respeito, e demais características inerentes do ser humano.

Ocupa com posição principal o direito à vida, pois é o bem maior na esfera natural e na jurídica, e como consequência a existência. É ao seu redor que todos os outros existem.

A integridade física é o que protege a condição do corpo, consiste em manter a higidez física, e a lucidez mental do ser humano, sendo essencial para o indivíduo desempenhar suas funções no ambiente de trabalho.

O direito a imagem ocupa papel de destaque nos direitos da personalidade, pois atinge diretamente o relacionamento social do empregado. A intimidade condiz apenas ao próprio indivíduo, é um comportamento e reação próprio de cada um, que não estar interligado as demais pessoas.

Segundo Tavares (2007, p. 588), "a intimidade é tudo quanto diga respeito única e exclusivamente à pessoa em si mesma, a seu modo de ser e de agir". Compreende-se íntimo, algo que é interior, particular, é pertencente ao indivíduo. Diz respeito a privacidade, tudo aquilo que possui o caráter de inacessibilidade por ser individual, peculiar e o acesso para as demais pessoas depende da aceitação do titular.

Nas palavras de Calvo (2009, p. 66), "Por íntimo se deve entender tudo o que é interior ou simplesmente pessoal ("somente seu", como se costuma dizer popularmente), e por privacidade, o caráter de não acessibilidade as particularidades contra a vontade do seu titular."

A privacidade consiste na faculdade que o indivíduo tem de poder optar em deixar que outrem tenha acesso as suas informações pessoais, sendo possível manter em sigilo, ou no caso de haver anuência em relação ao acesso, também poderá escolher de que maneira essas informações serão transmitidas e em que momento isso vai ocorrer.

## *1.2 Limites do poder diretivo frente aos direitos de personalidade do empregado*

O empregador deverá agir de forma moderada e limitada com o seu poder de controle, respeitando os direitos de intimidade, privacidade, imagem, integridade física e dentre outros direitos que pertencem ao empregado. Empregador é aquele que assume o

risco da atividade econômica, portando o poder de direcionar, fiscalizar e disciplinar as atividades dos empregados, em razão da subordinação mantida na relação de emprego.

Não há no ordenamento jurídico algo que aborde o poder diretivo do empregador ou como pode-se chamar também, poder de direção do empregador. Tem-se apenas um artigo que pode corresponder a esta atribuição, sendo este o ART 2º da Consolidação das Leis de Trabalho, que afirma que “é empregador aquele que dirige a prestação de serviços”. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 660) define o poder diretivo como:

[...] o conjunto de prerrogativas, tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à organização da estrutura e espaços empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas, no que tange à prestação de serviços.

Este poder deverá visar a ordem e harmonia no ambiente de trabalho e um meio para resguardar os bens patrimoniais da sua empresa, mais sua execução não poderá ocorrer de forma abusiva, respeitando sempre os limites do empregado. Na atuação deste poder, deverá ser considerado certos limites, a fim de proteger o empregado dos excessos cometidos pelo empregador. Ao expor sobre esses limites, Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 664) diz:

Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias e no controle no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade, medidas que venham agredir ou cercear a liberdade e dignidade da pessoa que trabalha, empregaticamente, no país.

O poder diretivo não é absoluto, não podendo ser feito de forma ilimitada, pois existem limites constantes na Constituição Federal e no próprio Direito do Trabalho, para a garantia da dignidade do empregado.

O abuso de direito poderá levar o trabalhador a rescindir o contrato de trabalho por rescisão indireta, junto com pedido de indenizações de forma moral e material contra o ofensor. O poder diretivo pode colidir com os direitos fundamentais do empregado, e o meio para encerrar este conflito é a ponderação. Marlon Murari (2008, p. 100) explica:

[...] tanto o poder diretivo como os direitos dos empregados são direitos fundamentais. Assim, estaremos diante da possibilidade de colisão de direitos fundamentais, clamando por solução em um contexto concreto, que necessariamente, deve passar pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, como critérios de ponderação. Ademais, o ponto de equilíbrio para a aplicação dos supracitados princípios é o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo atuar como verdadeiro instrumento a balizar a aplicação daqueles.

O empregado não estar obrigado a cumprir ordens que prejudiquem a sua dignidade, ou que exercendo tal atividade lhe diminua como profissional. Ordens para cumprir atos ilícitos ou que lhe cause danos a vida são proibidas. Nem sempre o superior ao empregado agirá de forma correta e ética no ambiente de trabalho, devendo o empregado filtrar e saber a sua posição na organização da empresa.

O empregador deverá saber sempre o seu limite e agir de forma coerente com a sua postura e posição no ambiente de trabalho, pois ele é quem dar as instruções e serve como espelho para as demais equipes e empregados. A ética profissional deve partir principalmente do empregador, não vem das pessoas em que estão na direção, provavelmente o restante da empresa também não terá, criando assim um ambiente não profissional e prejudicando a desenvoltura dos profissionais ao redor.

## **2 ASSÉDIO MORAL**

Diversos são os conceitos sobre o assédio moral, mais geral pode-se dizer que é toda e qualquer conduta abusiva que causem ao empregado um terror psicológico. Como pode-se ver nas palavras da vitimóloga Marie France Hirigoyen (2001, p. 65) conceitua o assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Entende-se portanto que o assédio moral é decorrente de uma atitude proposital de um superior hierárquico, com a finalidade de destruir a vítima e ocasionar o afastamento do mesmo ao ambiente de trabalho. Outro conceito claro, feito por Pamplona Filho (*Online*, 2009) diz: “O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

### *2.1 Caracterização do assédio moral*

Dessas definições foram extraídos elementos que caracterizam o assédio moral e o presente estudo, dentre eles, têm-se a) abusividade da conduta intencional; b) repetição e prolongamento; e c) ataque à dignidade do trabalhador. Cabe-se portanto dizer que o assédio moral somente se configura com a junção desses três elementos.

Entende-se por abusividade da conduta intencional como aquela que extrapola o poder diretivo, com o objetivo único de denegrir o trabalhador no seu meio pessoal. A doutrina se divide em duas correntes: a) subjetiva, que leva em consideração a intenção como elemento principal do assédio moral; b) objetiva, que leva em consideração a intenção como elemento acessório do assédio moral, não deixando de ser indispensável para configuração de sua existência.

O segundo elemento é a repetição e prolongamento dessa conduta, pois é necessário que seja prolongada e reiterada vezes no decorrer do tempo, devido ser uma prática com danos psicológicos, e não será um ato isolado e esporádico que irá trazer sérias lesões psíquicas. Pode-se dizer que este o principal elemento que caracteriza o assédio moral, devendo haver uma perseguição quase diariamente.

O terceiro elemento que configura o assédio moral é o ataque a dignidade do trabalhador, diante do que já foi exposto. A dignidade está contida na Constituição Federal e protege os valores éticos e pessoais dos trabalhadores. Destaca-se no Art 5º, incisos V e X da CF de 1988, onde está previsto indenizações no âmbito moral e material, advindas de danos decorrentes de violação a imagem, intimidade, vida privada, e da honra, atributos estes contidos no direito de personalidade do empregado, dando o direito a vítima a reparação dos prejuízos sofridos. Pode-se dar como exemplo de conduta do assédio moral a discriminação, que no entender do Ex-Ministro Joaquim B Barbosa Gomes (2001, p. 19) seria:

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Com a finalidade de exclusão do trabalhador do seu ambiente de trabalho e fazê-lo com que se sinta “pequeno” diante dos seus outros colegas de trabalho, tornando evidente que a discriminação atinge diretamente ao direitos de personalidade e dignidade do empregado, principalmente no que diz respeito a forma de como é tratado, de maneira desigual diante dos outros empregados, trazendo sérios danos a sua vida, sendo passivo de reparação.



## *2.2 Modalidades*

Após visto os elementos que caracteriza o assédio moral, aponta-se as modalidades, na qual é dividido em três tipos, o vertical, o horizontal e a mista.

O vertical ocorre quando o assédio moral acontece entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos. Denomina-se vertical descendente, quando o assédio ocorre do superior hierárquico ao seu subordinado, leva-se em razão o sentido adotado pelo assediante. E vertical ascendente, será invertido do anterior, ou seja, quando o assédio ocorre do subordinado ao seu superior hierárquico.

O horizontal ocorre quando ambos possuem a mesma posição hierárquica, ambos desenvolvem a mesma atividade e função dentro da empresa. Vale lembrar que assim como o vertical, o assédio pode ser dirigido a um trabalhador ou um determinado grupo de trabalhadores, pois a intenção deve ser específica.

O tipo misto, ocorre com a presença de três sujeitos: o assediador vertical, assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que a vítima é constrangida por todos os lados, tornando-se geralmente insustentável a convivência no ambiente de trabalho em pouco tempo.

## *2.3 Meios para atingir a vítima*

Existem vários meios que são utilizados para imobilizar a vítima, além do medo de perder o seu trabalho, a pessoa assediada sofre também de diversas maneiras, abordar-se-á as cinco categorias mais frequentes, dentre elas: recusa de comunicação, desqualificação, destruição da autoestima, cortes das relações sociais, vexar e constranger.

A primeira categoria é a **recusa da comunicação** por parte do agressor, ou seja, é quando o mesmo não dar justificativas para a vítima pela prática de tal ato, impossibilitando que seja encontrada uma solução para o conflito. Devido a isto a vítima chega a culpar-se, evidentemente não havendo qualquer parcela de responsabilidade.

A segunda categoria é a **desqualificação**, a agressão é sub-reptícia, não sendo direta. Pode ocorrer através de um olhar carregado de ódio e de desprezo, suspiros, dar

de ombros, demonstrando a indiferença entre as atividades que a vítima faz, e questionamentos menosprezando a sua capacidade e competência laboral.

Tem-se a **destruição da autoimagem** como a terceira categoria, esta agressão ocorre quando a vítima é humilhada devido a sua imagem ou outra característica do seu corpo, raça, etnia, modo de falar, vestir e etc. Brincadeiras sem fundamento, apelidos, caçoada em razão de limitações físicas são as mais comuns.

O **corte das relações sociais** é a quarta categoria, o isolamento da vítima das demais pessoas é uma das primeiras atitudes adotadas pelo assediador. Deixando a mesma por fora das medidas e atividades importantes na empresa, fazendo com que a pessoa se sinta “pequena” diante dos colegas de trabalho e se auto prejudique.

A quinta categoria é **vexar e constranger**, ocorre quando são repassadas atividades com finalidade inútil, metas impossíveis de serem atingidas, trabalhos degradantes, aumentando sua carga horaria laboral ou mesmo impedindo o empregado de exercer suas funções. Impedir também que o empregado de cumprir com o seu dever laboral, faz com que a vítima se sinta menosprezada e julgue seu valor como pequeno, se achando um peso diante dos outros colegas de trabalho, afetando a sua autoestima.

### **3 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Pode-se afirmar que, no Brasil, devido ao aumento das ações advindas de assédio moral, a temática se tornou mais popular entre os trabalhadores, ficando mais clara e de fácil acesso com a atuação dos Sindicatos, Ministério Público e o próprio Judiciário. Grande parte dos trabalhadores Brasileiros já possuem noção sobre o assédio moral, e o assunto vem sendo discutido não somente nas empresas privadas, mais também na Administração Pública e Militar.

O assediador pode ser responsabilizado na área trabalhista, civil e até mesmo criminal, e as empresas poderão sofrer sanções por omitirem o psico-terror no ambiente de trabalho. Ainda existe um tabu nas empresas, por acharem que o combate e esclarecimento sobre o assédio moral instigariam os empregados a entrarem com ações contra o empregador. Algumas decisões judiciais fazem com que além da empresa indenizar a vítima, oferecer um treinamento para funcionários e gestores acerca do tema.

### *3.1 Tutela jurídica genérica e específica*

Não há dúvidas que o assédio moral atinge diretamente os direitos de personalidade e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Sendo visto o assédio moral, como uma violência aos direitos da dignidade humana ocorrido no ambiente de trabalho. Tem-se alguns dispositivos que podem ser direcionados ao assédio moral, o principal deles é o Art 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988. Sendo este artigo a principal base para o arcabouço jurídico, valorando a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho

O assédio moral atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, destruindo a sua honra subjetiva e objetivamente e a sua imagem, devida as constantes humilhações, diante dos seus colegas de trabalho e até mesmo dos seus familiares. O Art 5º da Constituição Federal de 1988, traz em seu dispositivo esses direitos que devem ser preservados no ambiente de trabalho, sendo utilizado bastante nas ações judiciais para a reparação dos danos morais e materiais da vítima.

Na Constituição Federal encontra-se também dispositivos que amparam os Direitos Sociais no qual o trabalho estar contido, e outros direitos constitucionais inerentes aos trabalhadores, são eles o artigo 6º e 7º. Vários são os meios que o assediador utiliza para garantir a sua finalidade, dentre elas podem ser as de ato discriminatório, combatido pelo referido artigo 7º. Esse dispositivo possuem outras proteções de forma genérica para o combate do assédio moral, são estas proteções encontradas no inciso I, que assegura uma relação de emprego contra a dispensa arbitrária e sem justa causa, havendo indenização caso isto ocorra.

O assediador pode ser responsável tanto na esfera trabalhista como nas outras áreas do direito, podendo sofrer sanções da seara civil e penal, dependendo do dano ocasionado. Nesse sentido o desenvolvimento de um sistema de responsabilidade civil voltados para as características do assédio moral é de suma importância no combate contra este fenômeno. O alicerce da responsabilidade civil direcionados ao assédio moral estar contido nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

O empregador é responsável pelos atos praticados por seus empregados no exercício do trabalho ou em razão do mesmo. Há neste caso uma responsabilidade civil objetiva com relação ao empregador, mesmo que não tenha ciência dos fatos ocorridos

dentro de sua empresa, podendo a vítima ajuizar ação em face da empresa, com base nos artigos 932, inciso III e 933 do Código Civil.

O artigo 934 do Código Civil faz previsão ao direito de regresso, podendo aquele que sustentou a reparação de um dano ocasionado por um terceiro o direito de reaver o que foi pago, em outras palavras, o empregador desde que comprovado que não contribuiu para a prática do assédio moral, poderá pleitear em juízo em face do empregado assediador para ressarcimento do que foi pago a vítima. “ Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.”

Sobre a valoração das indenizações é difícil mensurar até onde o dano do assédio moral acarretou na vida da vítima, fazendo com que este tema seja complexo para aplicação das indenizações. Devendo o *quantum* indenizatório ser de valor que efetivamente compense o sofrimento da vítima, tanto na esfera moral, como até mesmo patrimonial, pois muitas vezes a vítima não consegue mais se inserir no mercado de trabalho devido o terror psicológico sofrido, causando-lhe prejuízos financeiros. É necessário que ele analise três premissas básicas, como expõe Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2012, p. 185):

1º. O grau de culpabilidade do agente. No caso do assédio moral, por ser processo capitaneado necessariamente por condutas dolosas, via de regra, importará no reconhecimento de uma culpabilidade maior vulto.

2º. Intensidade do sofrimento do ofendido. Conforme já amplamente demonstrado, o sofrimento que experimenta a vítima do assédio moral é pujante, uma vez que as consequências do processo repercutem no âmbito de sua saúde física e mental, irradiando-se à questão financeira e dilapidando relacionamentos familiares e sociais.

3º. O caráter punitivo da indenização. Esta premissa constitui importante instrumento de prevenção em relação ao assédio moral, uma vez que, sendo a indenização exemplar, funcionará como elemento de desestímulo em relação a futuras práticas de psico-terror laboral, tanto da parte do agente punido quanto da parte de terceiros.

O empregado pode a qualquer momento realizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, para se proteger das ações arbitrárias do empregador, devendo receber indenização como se houvesse sido demitido sem justa causa. Este direito está contido no artigo 483 da CLT, e para se valer, é necessária a comprovação dos danos sofridos.

Outro ponto importante é a responsabilidade penal derivada do assédio moral, mais para o enquadramento a conduta será parte integrante para uma série de outras condutas, que juntas identificam-se o assédio moral. Condutas como calúnia, difamação, injúria,

constrangimento ilegal, e ameaça podem serem enquadradas ao assédio moral. Estes exemplos estão contidos nos artigos 122, 129, 132, 138, 139, 140, 146 ao 149 do Código Penal.

Tem-se em vigor a lei 9.029/95 que proíbe práticas discriminatórias para a não contratação de empregados, devido a sua raça, cor, sexo, origem e demais características. Embora esta lei não seja feita diretamente para o assédio moral, ela faz uma alusão sobre a descriminalização, que é um dos artifícios que o assediador utiliza com as vítimas para cometer o assédio moral.

No Brasil existem normas jurídicas específicas para o combate ao assédio moral apenas na administração pública, não fazendo efeito aos empregados de empresas privadas. Alguns Estados e Municípios criaram sua própria legislação contra o assédio moral, mais, possuindo efeitos apenas para os servidores públicos. Esta iniciativa afasta milhares de servidores dos danos que poderiam sofrer advindos do assédio moral, e provoca uma conscientização nos superiores hierárquicos a respeito das consequências que o psico-terror no ambiente de trabalho produz. Atualmente com a atuação das associações e sindicatos, a realidade vem sendo modificada.

Houveram iniciativas de projetos de lei, mais nenhum até o momento possui aprovação. Os principais são projeto de Lei nº 7.202/2010, que prevê alterar a legislação previdenciária no intuito de considerar a ofensa moral intencional no trabalho como um acidente de trabalho. Este projeto é de autoria do Deputado Ricardo Berzoini, cujo estar em processo de aprovação. O projeto de Lei nº 6.757/2010 foi criado pelo então Senador Inácio Arruda, que pretende acrescentar a CLT dispositivos voltados a coação moral, considerando esta prática um dano ao empregado, como razão para caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, dando direitos a todas as vantagens da demissão trabalhista sem justa causa, este projeto atualmente estar aguardando análise do plenário.

### *3.2 Jurisprudência nacional sobre o assédio moral*

As decisões dos tribunais brasileiros com o passar do tempo foi se aperfeiçoando sobre o dano ocasionado pelo o assédio moral na vida do empregado, tornando o assunto com maior ênfase e relevância, aumentando a conscientização sobre as consequências acarretadas pela sua prática. O primeiro e emblemático acordo que reconheceu a

existência deste fenômeno ocorreu em 2011, no qual a relatora foi a juíza Sonia das Dores Dionísio:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionísio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237)

A decisão reconhece o assédio moral como um uma prática que fere os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana, não há dúvidas em que ele abriu caminhos para a formação de outras jurisprudências.

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou seu entendimento no sentido do assédio moral ferir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, dando ênfase a justa e proporcional indenização pelos danos morais e materiais sofridos pela conduta do assediador. Nesse sentido expõe-se a decisão do TST:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. 2.1. Tratamento urbano e respeitoso é dever legal e contratual das partes no âmbito trabalhista. Excessos ao razoável, por parte do empregador, atentam contra a dignidade da pessoa humana, princípio assegurado no art. 1º, III, da Carta Magna e um dos pilares da República Federativa do Brasil. 2.2. Dano moral consiste em lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos. 2.3. A indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I). 2.4. A dosimetria do quantum indenizatório guarda relação direta com a existência e a extensão do dano sofrido, o grau de culpa e a perspectiva econômica do autor e da vítima, razão pela qual a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda. 2.5. Assim, à luz do sistema aberto, cabe ao julgador, atento aos parâmetros relevantes para aferição do valor da indenização por dano moral, fixar o - quantum - indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade, sob pena de afronta ao princípio da restauração justa e proporcional. Recurso de revista não conhecido. (TST - 3ª Turma - RR 58300-63.2008.5.01.0052. Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. J. 14.12.2011, DEJT 19.12.2011)

A tendência da jurisprudência no Brasil é fazer com que o assédio moral seja reconhecido como um fenômeno incidente em face da dignidade da pessoa humana do

empregado, desta forma, os tribunais regionais do trabalho tem feito suas decisões com bases consagradas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Visto pois, que nos últimos anos os tribunais brasileiros, em especial as Cortes Trabalhistas, vem recebendo inúmeros processos a respeito do assédio moral. Pode-se verificar que a justiça do Brasil está encarando a problemática com bastante prudência, observando cada ponto das provas desenvolvidas pelas partes, para que seja evitado a banalização deste ato danoso. Esta postura, faz com que tenha-se uma base jurisprudencial segura a fim de tomar as decisões com coerência e demonstrando cada vez mais o assédio moral como um fenômeno que viola e causa sérios danos aos direitos da personalidade e por consequência os direitos da dignidade da pessoa humana do empregado.

## **CONCLUSÃO**

A evolução do entendimento do princípio da dignidade humana trouxe ao homem características, atributos e direitos que são irrenunciáveis e de inalienabilidade, no qual garanti aos empregados um ambiente de trabalho digno e ético para desempenhar as suas funções, dentro deste princípio encontra-se os direitos da personalidade, no qual pode-se afirmar no presente trabalho que são inerentes a sua existência, pois nascem juntos com o homem.

São esses direitos de personalidade que não podem ser violados, tais como imagem, vida, integridade física, intimidade, identidade, honra e dentre outros, no qual deverão ser respeitados no ambiente de trabalho. O assédio moral viola esses direitos do trabalhador, atingindo de forma injusta e muitas vezes imotivada, causando sérios danos a vida da vítima.

Cabe ao empregador o dever de saber os limites do seu poder diretivo, e visar a ordem e harmonia do ambiente de trabalho para com seus empregados, pois ele é como um espelho para a sua equipe.

Vê-se, pois, que o assédio moral caracteriza-se pela abusividade da conduta intencional, repetição e ataque a dignidade do trabalhador, pode acontecer independente da função hierárquica, não somente de superior para subordinado, como também inversamente. Na maioria das vezes para excluir, constranger e humilhar a vítima no

ambiente laboral. Utilizando-se de meios para privar a sua comunicação com os demais, desqualificar, destruindo a sua imagem, e lhe expondo a atos vexatórios. O respectivo tema é um pouco confundido com o assédio sexual, demais outros conflitos que não deixam de ter condutas abusivas que acontecem no ambiente de trabalho.

Os deveres fundamentais são deveres instituídos constitucionalmente com a finalidade de promover a existência pacífica dos direitos fundamentais, pois não pode-se gozar desses direitos se não houver o respeito e proteção deste. Visto pois, que os direitos da personalidade são essenciais ao ser humano, sendo estes direitos violados, nenhuma pessoa conseguira se desenvolver em nenhum meio onde estiver contido<sup>a</sup>.

Ocorre que no Brasil ainda não há lei específica que ampare as vítimas de assédio moral, muitos projetos de lei foram criados, mas nenhum até a presente data foi sancionado para amparar essas vítimas. Apenas os funcionários públicos gozam de leis específicas para as repartições públicas no âmbito estadual e municipal que garantem a sua proteção e sanções ao assediador.

Observa-se que o único meio que as vítimas conseguem amenizar o dano violado é através de ação judicial com o pedido de indenização por danos morais e até mesmo materiais. Estas ações são sustentadas por artigos que se encontram na Constituição Federal, Código Civil e Consolidação das Leis de Trabalho, além de contar com embasamento de jurisprudências e doutrinadores a respeito do tema.

Por outro lado, embora a vítima seja ressarcida moralmente ou materialmente, o dano ocasionado no seu íntimo é de grande proporção, sendo difícil de mensurar até onde aquela conduta violou o empregado, tornando uma ação complexa para os magistrados julgarem. O Poder Judiciário deverá ter uma postura ativa, adotando de coerência em suas decisões e linhas argumentativas fundamentadas.

Conclui-se pois, que muito ainda deve ser feito para o combate ao assédio moral, visto que há uma enorme dano na vida das vítimas e ao seu direito de personalidade. E para que esse fenômeno seja combatido deve-se existir legislação específica com sanções mais severas e medidas educativas de prevenção a esta violência. A atuação dos magistrados também é de grande relevância, pois as decisões servem de amparo legal para as vítimas e estimulam outras pessoas a lutarem por seus direitos.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código civil**. Organização de Silvio de Salvo Venosa. São Paulo: Atlas, 1993

BRASIL. **Consolidação das leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2007

BRASIL. Lei nº 11.768, de 14 de Agosto de 2008. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2009 e dá outras providências. **Diário Oficial [da] Republica Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 de Agosto de 2008.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] Republica Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de Abril de 1995.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). **Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1** - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – (3º Turma) – **Recurso de Revista nº 58300-63.2008.5.01.0052**. Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgado em: 14.12.2011, Disponível em: DEJT 19.12.2011 - <[http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=173795&ano\\_int=2011](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=173795&ano_int=2011)>

CALVO, Adriana. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista LTR, v. 73, n. 1, jan. 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. **O trabalho digno enquanto suporte de valor**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1770](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1770)>. Acesso em abr 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Acesso em: 13 maio 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2001. p. 60

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da, **Assédio moral no ambiente de trabalho**, São Paulo: LEUD - Livraria e Editora Universitária de Direito, 2012

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed., São Paulo: Malheiros, 2006

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.