

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CENTRO DE PÓS GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O  
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Camila Casadei Bernardo

Presidente Prudente/SP  
2018

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CENTRO DE PÓS GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O  
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Camila Casadei Bernardo

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário, sob orientação do Prof. Gilberto Notario Ligerio.

Presidente Prudente/SP  
2018

# **O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Monografia como requisito parcial para a obtenção do Grau em especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário.

Gilberto Notario Ligerio  
Orientador

Cristiano Lourenço Rodrigues  
Examinador

Thaís Bariani Guimarães  
Examinador

Presidente Prudente, 27 de março de 2018

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por todas as graças derramadas, pelo dom da vida e por me amparar nos momentos de aflição e angústia, sem Ele eu nada seria.

Aos meus pais, Rudnei e Regina, por todo o apoio na caminhada, por me proporcionarem o estudo e por todo o suporte nas minhas decisões.

Ao meu orientador, Gilberto Liger, pelo comprometimento e por todo o conhecimento compartilhado.

Por fim, agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste trabalho.

## RESUMO

O presente trabalho tem o propósito de abordar acerca do assédio moral no ambiente laboral, assunto que merece amplo debate em razão da preservação da dignidade do trabalhador. O tema do trabalho está firmado no método dedutivo, partindo de um cenário geral sobre as relações trabalhistas e seguindo para um cenário específico de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador, analisando julgados sobre o assunto. Inicialmente, abordou-se a evolução do direito do trabalho, desde a escravidão e as corporações de ofício, até o surgimento das fábricas e, conseqüentemente, o início do trabalho industrial. Em seguida, discutiu-se sobre as normas protetivas do trabalhador que preveem um ambiente de trabalho sadio e seguro, bem como a necessidade de um ambiente harmonioso para evitar a competitividade entre os indivíduos e se esquivar de condutas vexatórias e assediadoras. Discorreu-se sobre os direitos fundamentais do trabalho e a preservação do princípio da dignidade da pessoa humana. Adentrou-se ao assédio moral, determinando as espécies de assédio, as condutas aceitáveis e as repudiadas que, em razão da habitualidade, geram graves danos à saúde psíquica ou física da vítima. Em seguida, houve breve estudo sobre as conseqüências que o assédio acarreta, não só para a vítima, como também para a família e o Estado. Por fim, se observou as formas de responsabilidade do empregador e a possibilidade de reparação dos danos sofridos por meio de dano moral e material.

**Palavras Chave:** Assédio moral. Ambiente de trabalho. Direitos Constitucionais do Trabalho. Princípio da dignidade da pessoa humana. Conseqüências.

## ABSTRACT

The present work has the purpose to treat about moral harassment in the workplace, an issue that deserves wide debate due to the preservation of the dignity of the worker. The subject of the work is based on the deductive method, starting from a general scenario on the labor relations and going to a specific scenario of protection to the fundamental rights of the worker, analyzing judged on the subject. Initially, the evolution of the labor law, from slavery and craft corporations, until the emergence of factories and, consequently, the beginning of industrial work, was approached. Next, we discussed the worker's protective standards that provide for a safe and healthy work environment, as well as the need for a harmonious environment to avoid competitiveness among individuals and to avoid vexatious and harassing behaviors. There was a discussion on fundamental labor rights and the preservation of the principle of the dignity of the human person. It has entered into bullying, breaking up the species of harassment, acceptable and repudiated conduct that, due to its habitual nature, causes serious damage to the physical or psychological health of the victim. Then there was a brief study of the consequences of harassment, not only for the victim, but also for the family and the State. Finally, the forms of liability of the employer and the possibility of compensation for damages suffered by means of moral and material damages were observed.

**Key Words:** Moral Harassment. Workplace. Constitutional Rights of Labor. Principle of the dignity of the human person Consequences.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>10</b>
2.1 Os Sujeitos da Relação Trabalhista .....	13
2.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego.....	15
2.3 Princípios do Direito do Trabalho .....	17
2.4 Direitos Fundamentais do Trabalhador .....	19
2.4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o trabalhador .....	22
2.4.2 O Direito à Honra do Trabalhador.....	24
2.4.3 O Direito à Intimidade.....	26
<b>3 DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
3.1 Da proteção do meio ambiente do trabalho.....	30
3.2 Da efetivação da proteção do meio ambiente do trabalho .....	33
<b>4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>35</b>
4.1 Conceito .....	35
4.2 Elementos do Assédio.....	38
4.2.1 Sujeito ativo.....	39
4.2.2 Sujeito passivo .....	40
4.3.Fases.....	41
4.4 Tipos de Assédio Moral .....	42
4.5 Formas de Incidência .....	46
4.6 Distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual .....	48
<b>5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS ENVOLVIDOS.....</b>	<b>50</b>
5.1 Consequências para a Saúde da Vítima .....	50
5.2 Para a Família .....	52
5.3 Para a Empresa e para o Estado .....	53
5.4 Consequências Jurídicas do Assédio Moral.....	55
5.5 Das Indenizações Decorrentes do Assédio Moral.....	57
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>60</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>62</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A justificativa do tema foi idealizada após pesquisas sobre o assédio moral sofrido pelos empregados no próprio ambiente de trabalho, se embasando na doutrina e jurisprudência acerca do assunto, no intuito de proteger os vulneráveis de possíveis ataques e, com isso, diminuir as ocorrências de assédio.

Para tanto, é necessário entender as mudanças que as condições de trabalho sofreram ao longo dos anos, afim de compreender o surgimento da vulnerabilidade do empregado frente o empregador.

A história do direito do trabalho se inicia quando o homem toma ciência da possibilidade de se valer de mão de obra humana para gerar riquezas.

Antes da Revolução Industrial o trabalho era desenvolvido através de escravidão, servidão e corporações de ofício, onde não há que se falar em liberdade no trabalho, pois em todas estas estruturas havia o controle dos subordinados e, desta forma, desconhecia-se as normas de proteção ao trabalhador.

Com o surgimento das indústrias, sobreveio a liberdade no trabalho humano, entretanto a mão de obra contratada era a mais barata possível, com o fim de obter maior quantidade de lucro. Ocorre que, ainda que não houvesse mais dominação do empregado perante o empregador, era nítida a desigualdade de forças entre esses sujeitos da relação trabalhista.

Em decorrência da vulnerabilidade do empregado frente ao empregador surge o assédio moral, sucessivas condutas degradantes e abusivas realizadas contra o empregado no ambiente do trabalho.

A crise que se instala no país e o crescente desemprego são condições que aumentam a vulnerabilidade do empregado e a propensão à existência de assédio moral, pois o empregado passa a ficar vulnerável em razão do temor de perder o emprego, acatando intimidações e violência psicológicas.

A psicologia equipara as reações humanas com as reações animais. Logo, no ambiente de trabalho, quando um indivíduo se sente coagido - assim como os animais - passa a atacar os demais, afim de ganhar espaço e isolar socialmente a vítima.

O assédio moral pode ser conceituado como toda conduta arbitrária que se demonstra através de palavras, gestos e escrita, trazendo danos à dignidade da pessoa humana em razão da coação, da situação constrangedora ou vexatória.

Essa violência pode ser gerada pelo superior hierárquico, por outros empregados do mesmo nível hierárquico ou, ainda, pelo empregado ao empregador, alterando-se, assim, a figura da vítima e do agressor.

A relação ascendente, ou seja, violência praticada pelos empregados ao empregador não é frequente, porém, é possível que aconteça. Normalmente, ocorre quando os empregados se rebelam e, em conluio, tentam sabotar o trabalho, prejudicando a empresa.

Importante destacar que alguns elementos do assédio moral, quando analisados isoladamente, não se caracterizam como essa violência. Pode-se citar, para tanto, o estresse em razão das condições do trabalho, o conflito entre os indivíduos que gera a comunicação, alguns casos isolados que não geram habitualidade na conduta do ofensor, bem como críticas construtivas afim de melhorar o trabalho realizado.

Como exemplos comuns do assédio moral, elencam-se as disputas entre os empregados incentivadas pelo empregador, a fim de que uma dessas pessoas peça demissão, o terrorismo pelo desemprego e a ausência de repasse de serviço.

A problematização do assunto encontra-se na dificuldade de prova e consequente punição dessa violência, pois com a dificuldade em arranjar emprego, a vítima prefere se manter em um serviço degradante do que se ver desempregada.

Desta feita, o presente trabalho se mostra de extrema relevância ao constatar as causas dessa violência, destacando as espécies de comportamentos mais comuns entre os agressores, além de se preocupar em diminuir as consequências desse ataque na vida da vítima.

Ainda, nota-se a importância do fornecimento de um ambiente de trabalho harmonioso e sadio, evitando-se, assim, o assédio moral e beneficiando não só os empregados como também a empresa, pois um ambiente saudável estimula o trabalho.

Para tanto, o ambiente de trabalho é o local onde o indivíduo passa a maior parte de seu dia. Com isso, a importância desse ambiente na vida do trabalhador é imprescindível, pois um ambiente harmonioso evita - além de depressões e extrema competição entre os indivíduos - o descontentamento de suas frustrações em seus entes queridos.

A caracterização de um ambiente de trabalho sadio se dá quando ocorre incentivos de crescimento interno ao trabalhador, quando o empregado vê possibilidades de promoção e, com isso, sente-se estimulado. Ainda, um ambiente agradável é aquele em que não há pressão desenfreada, onde o trabalhador vê seus colegas de trabalho como companheiros e não como competidores por uma vaga, favorecendo a integração para o interesse comum que é a obtenção de lucro.

Por fim, o trabalho tem a preocupação de analisar as medidas de proteção à dignidade do trabalhador, pois o empregado não é um meio para a prática do ato, mas sim, um fim em si mesmo, devendo ser tratado com o devido respeito.

A legislação trabalhista colabora com a dignidade da pessoa humana e com um ambiente laboral saudável de diversas formas. Uma delas quando inseriu no ordenamento a necessidade de EPI (equipamento de proteção individual), obrigando o empregador a fiscalizar sua utilização com a finalidade de evitar acidentes de trabalho. Além disso, corroborou com a proteção do trabalho quando fixou a hipótese de rescisão unilateral do contrato de trabalho, seja por justa causa do empregador quanto por justa causa do empregado, evitando que o indivíduo se mantenha em condições degradantes no emprego.

Além do mais, o legislador se atentou à proteção dos hipossuficientes da relação trabalhista quando conferiu ao empregador a responsabilidade pelos danos sofridos por seus empregados, vez que assume o risco da atividade, podendo ser responsabilizado civilmente.

## 2 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE DIREITO DO TRABALHO

A escravidão foi a primeira forma de trabalho existente, porém o escravo não era visto como sujeito da relação trabalhista, mas sim um objeto de propriedade dos senhores, sem qualquer direito ou dignidade, apenas possuía o dever de trabalhar até que não tivesse mais condição para tal.

Nessa época, o trabalho não possuía a ideia de realização pessoal, os escravos desempenhavam trabalho mediante emprego de força física, enquanto os nobres eram livres para exercer tarefas sociais.

Em um segundo momento, a escravidão deu lugar a liberdade no trabalho humano por meio das corporações de ofício. Nessa relação trabalhista havia o mestre, proprietário da oficina, e os aprendizes, que pagavam taxas para o mestre ensinar seu ofício.

Os aprendizes trabalhavam a partir dos 12 anos em uma jornada de trabalho muito longa, entre 12 a 14 horas diárias.

Tais corporações foram extintas por serem conflitantes com a liberdade comercial e o ideal de dignidade da pessoa humana, pois o ser humano é fim em si mesmo e não somente um meio de obtenção de lucro.

Com a Revolução Francesa, surgiu o direito ao trabalho, onde os indivíduos passaram a trabalhar em troca de salário. Entretanto, a mão de obra contratada era a mais barata possível, com o intuito de obter maior quantidade de lucro. Com isso, ainda que não houvesse mais dominação do empregado perante o empregador, era nítida a desigualdade de forças entre o trabalhador e o empregador.

Foi nesse contexto de extrema desigualdade que se passou a defender a ideia de vulnerabilidade do trabalhador perante o empregador e a criação de condições de proteção dos trabalhadores, visando melhores condições no ambiente de trabalho.

Ora, o direito é dinâmico, deve amoldar-se entre as perspectivas de fato e de direito, criando estruturas normativas que se enquadram à realidade social. Nesse sentido, com a Revolução industrial surgiu a necessidade de

criação de normas protetivas da parte hipossuficiente da relação, os empregados.

A Revolução Industrial trouxe consigo, além do maquinário e da alta capacidade de produção em relação aos artesãos, um empobrecimento dos indivíduos, pois não conseguiam competir com as indústrias.

O maquinário permitia que o trabalho fosse realizado muito mais rápido e com menos empregados envolvidos no processo. Assim, enquanto um tecelão demorava dias para produzir uma vestimenta, a indústria têxtil conseguia produzir o mesmo bem mais rapidamente.

Evidentemente, surgiu a necessidade de especializações e adaptações no ambiente do trabalho, pois como não era possível competir com as indústrias, os trabalhadores passaram a integrar mão de obra na operação do maquinário.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p.6) delimita em seu livro:

Daí nasce uma coisa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e salário, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho.

O ambiente nas indústrias era insalubre e perigoso, sujeito a explosões e incêndios. Os trabalhadores se sujeitavam a excessivas cargas horárias, o ambiente empoeirado contribuía na disseminação de doenças e os acidentes de trabalho decorrentes do manuseio do maquinário, eram rotineiros.

Em razão dos constantes abusos, surgiu a necessidade de intervenção estatal a fim de melhorar as condições no ambiente laboral.

A Constituição do México de 1917 foi a primeira a tratar do tema. Estipulou limite de 8 horas nas jornadas de trabalho, proibiu trabalho de menores de 12 anos, concedeu salário mínimo, descanso semanal remunerado e se preocupou com a redução dos acidentes do trabalho.

Em 1919, o Tratado de Versalhes prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho, com o intuito de proteger a relação trabalhista em âmbito internacional.

A criação da OIT incentivou a criação de normas protetivas dos trabalhadores no Brasil e movimentos reivindicatórios de melhores condições foram incentivados por imigrantes.

E, 1891 criou-se lei para disciplinar sobre o trabalho do menor e em 1930 o Ministério do Trabalho expediu decretos que regulamentaram o trabalho da mulher, a justiça do trabalho e o salário mínimo.

A constituição Federal de 1934 foi a primeira que tratou sobre o Direito Trabalhista no Brasil, garantindo o salário mínimo, limite entre a jornada de trabalho de 8 horas, férias e descanso semanal remunerado.

Com o golpe de Getúlio Vargas, houve a criação da Constituição de 1937 que instituiu o sindicato único e o imposto sindical.

Em razão da grande quantidade de normas esparsas acerca do Direito do Trabalho, criou-se a Consolidação das Leis Trabalhistas com a finalidade de reunir e consolidar essas leis esparsas, se inspirando, inclusive, nas convenções da OIT.

Com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1943, passou a verificar maior proteção à saúde e à segurança do empregado, criando-se inclusive, órgãos de segurança e medicina do trabalho, visando diminuir cada vez mais a incidência de acidentes no ambiente de trabalho.

A atual Constituição Federal de 1988 consolidou em seu artigo 7º os direitos individuais do trabalho, reproduzindo direitos previstos ao longo da CLT.

Na atualidade, o trabalho humano está dando lugar a máquinas, aumentando com isso, a quantidade de mão de obra barata. No intuito de diminuir os impactos causados com o desemprego, a classe trabalhadora passou a lutar de forma diferente, dentre as quais a redução da carga horária e a redução do salário para impedir o desemprego em massa.

Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 39) defende a não intervenção estatal no avanço tecnológico:

... o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento.

Com o avanço tecnológico, a mão de obra humana vem decaindo em consequência da utilização de maquinários cada vez mais modernos que aumentam a produtividade. Porém, ainda que o Direito do Trabalho deva salvaguardar o direito dos trabalhadores, não deve frear o avanço tecnológico, mas permitir que os sujeitos da relação trabalhistas possam negociar entre si, sem a interferência do Estado, em razão da queda da hipossuficiência do empregado e o desenvolvimento de sua capacidade de discernimento.

## 2.1. Os Sujeitos da Relação Trabalhista

O artigo 3º da CLT delimita o empregado como sendo pessoa física que exerce serviço não eventual, mediante subordinação e com o intuito oneroso, vejamos:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Analisando os requisitos, o primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física, *intuitu personae* e infungível, não se caracterizando

empregado a pessoa jurídica que presta serviços. Assim, rege-se sobre o empregado a personalidade na prestação de serviço.

A personalidade não é requisito para o empregador, ou seja, o empregado trabalha para a empresa e não para o empregador pessoa física, seguindo a lógica da despersonalização para o empregador.

Ainda, o empregado é infungível, ou seja, insubstituível e, desta feita, sua substituição somente pode ocorrer de forma excepcional e mediante concordância previa do empregador.

Outro requisito para se considerar empregado é o critério da não eventualidade, isto é, trabalho de forma repetida, permanente e com fixação jurídica por meio de contrato de trabalho. Ausente o critério da não eventualidade, o trabalhador será eventual, em razão da descontinuidade de serviço.

O requisito da onerosidade é a mera intenção de receber salário, pois ausente esse requisito, caracteriza-se um trabalho voluntário.

Importante salientar que a falta de pagamento não afasta esse requisito, ou seja, basta apenas a vontade de cunho econômico.

Por fim, o último requisito necessário para se caracterizar um empregado é a subordinação jurídica do empregado ao empregador, quer dizer, o empregado recebe ordens diretas do empregador que fiscaliza a relação empregatícia.

A fiscalização da empresa pode se dar de diversas formas, inclusive por meios telemáticos e informatizados que se equiparam aos meios diretos de controle, caracterizando-se assim, a subordinação clássica.

Por sua vez, o empregador pode ser tanto pessoa física quanto jurídica que assume o risco da atividade, fiscaliza, dirige e remunera o empregado.

Em razão da finalidade lucrativa não ser elemento da relação de emprego, equipara-se a empregador as associações recreativas, instituições beneficentes, profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos.

No que tange os riscos da atividade, Marcus Vinicius Americano da Costa (1991, p.24) conceitua:

Assumindo os riscos da atividade econômica: esse elemento se funde com a própria noção, essência e objeto da empresa, conferindo, por isso, ao seu titular, o poder disciplinar oriundo do poder de comando, por sua vez constituído pelo grau de subordinação jurídica que o prende pelo elo da relação empregatícia.

Cria-se, assim, uma escala de responsabilidades, razão pela qual a relação empregatícia nada mais é do que uma relação de dependência hierárquica.

## **2.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego**

A relação de trabalho é gênero e a relação de emprego é uma espécie dentro dessa relação. A relação de trabalho ocorre por pessoa natural que realiza serviço mediante pagamento pela obrigação realizada.

São várias as formas de relação de trabalho, as quais se pode destacar o trabalho autônomo, avulso, eventual, estágio e trabalho voluntário.

O trabalhador autônomo é caracterizado por inexistir o elemento subordinação da relação de emprego, ou seja, possui um contrato de resultado onde assume os riscos da atividade e atua por conta própria, recebendo a contraprestação quando entregar o resultado compactuado.

O trabalhador avulso, por sua vez, possui igualdade de direitos com o trabalhador com vínculo empregatício. Pode ser encontrado como trabalhador portuário e o trabalhador avulso em atividade de movimentação de mercadorias. Não há, nesta relação, um vínculo permanente de emprego, mas sim, um trabalhador autônomo.

Trabalho eventual possui como característica principal a descontinuidade de serviço, ausência de contrato de trabalho, sendo o trabalho exercido apenas em caráter esporádico.

No que diz respeito ao estágio, não há vínculo de emprego com a instituição de ensino desde que atenda a determinados requisitos específicos, tais como a elaboração do termo de compromisso, carga horaria reduzida e frequência em instituição de ensino regular.

No que tange ao trabalho voluntário, há a ausência do critério de onerosidade da relação empregatícia. Todavia, ainda que não receba remuneração, o trabalhador voluntário pode receber ressarcimento de despesas que comprovadamente realizou, desde que haja previa autorização neste sentido.

Com o advento da EC 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho sofreu alteração e passou a ser sua competência, além das causas previstas na relação de emprego, as causas previstas da relação de trabalho.

Ocorre que, enquanto a relação de emprego possui requisitos específicos para ser caracterizada, a ausência de alguns desses requisitos caracteriza em relação de trabalho, sendo assim, a relação de trabalho, por ser mais ampla, é gênero e a relação de trabalho é espécie.

Assim sendo, após a EC 45/2004, a Justiça do Trabalho possui competência para julgar a relação de trabalho, por assim dizer, as causas que envolvam trabalhador eventual, autônomo, avulso, estagiário e voluntário.

Logo, qualquer indivíduo que preste um serviço mediante contraprestação, ainda que não haja subordinação, onerosidade ou não eventualidade, embora não empregado, poderá ajuizar a ação na Justiça do Trabalho.

Por conseguinte, profissionais liberais que realizam um contrato de resultado, não havendo subordinação em sua contraprestação, bem como a discussão sobre o valor acertado em caso de não recebimento pelos seus serviços prestados, passaram a ser de competência trabalhista, ampliando assim o alcance dessa esfera.

## 2.3 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios servem como norteadores do legislador ao elaborar as leis e atuam também em caso de omissão legislativa, além de auxiliar na interpretação dos diversos dispositivos.

Importante considerar que, na atualidade, os trabalhadores são titulares de direitos penosamente conquistados que não devem ser descuidados, sendo papel do poder legislativo e judiciário preservar tais direitos.

Sergio Pinto Martins (2014, p. 64) conceitua os princípios como sendo:

É uma forma de entender o mundo contemporâneo ou como a sociedade vê esse mundo nos dias de hoje, resultantes da prática cotidiana observada nesse meio. Servem de parâmetro de como agir nesse contexto.

Desta forma, os princípios podem ser classificados como regras morais que guiam o comportamento humano e direcionam o legislador ao fim adequado.

Dentre os princípios específicos do Direito do Trabalho pode-se destacar, primeiramente, o princípio da proteção que se subdivide em três outros princípios, sendo eles: princípio *in dubio pro operário*, o qual, dentre duas interpretações permitidas, utiliza-se da interpretação mais favorável ao empregado, o princípio da aplicação da norma mais favorável, o qual analisa o todo e aplica-se o que for melhor ao empregado e, por último, o princípio da condição mais benéfica, em que as condições previstas no contrato de trabalho permanecem mesmo após a revogação.

O princípio da intangibilidade salarial defende que o salário do empregado é intocável pelo empregador, gerando assim, a irredutibilidade salarial, na qual a contraprestação paga habitualmente ao trabalhador em virtude

de serviço realizado não pode sofrer diminuição, salvo se houver acordo ou convenção coletiva em sentido contrário.

Ainda, em consequência desse princípio, pode-se destacar a vedação de descontos indevidos do salário, salvo em caso de dano culposo em que deve estar contido expressamente a possibilidade no contrato de trabalho.

Outro princípio trabalhista que merece destaque é o da continuidade que, em regra, estipula que os contratos de trabalho são de prazo indeterminados e os contratos por prazo determinados ou a termo são uma exceção.

Desta feita, o ônus de provar o fim da prestação de serviço é do empregador, pois, pelo princípio da continuidade, há uma presunção relativa em favor do empregado de que não houve fim a prestação de serviço.

São exemplos do princípio da continuidade a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, as hipóteses de estabilidade, bem como a redução do salário e da jornada diária, com o intuito de evitar a dispensa do empregado.

Por fim, merece relevância o princípio da primazia da realidade que estipula a primazia dos fatos sobre os documentos, ou seja, a verdade real prepondera sobre a verdade formal.

Renato Saraiva (2012, p. 37) assim instrui:

Esse princípio é muito aplicado no âmbito laboral, principalmente para impedir procedimentos fraudulentos praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar o vínculo de emprego existente, ou mesmo conferir direitos menores dos que os realmente devidos.

De acordo com esse princípio, os fatos são mais importantes do que os documentos, isto é, ainda que haja documentos em sentido contrário, o empregado pode contraditar esses papéis e demonstrar a realidade, vez que é comum o trabalhador assinar documentos sem de fato entender o que está sendo assinado.

## 2.4 Direitos Fundamentais do Trabalhador

Os direitos fundamentais salvaguardam os direitos dos quais a pessoa é titular desde o nascimento, acompanham os direitos humanos, garantindo o direito à vida, liberdade, intimidade, dignidade, entre outros.

É preciso salientar que os direitos fundamentais são resultado de constantes confrontos em defesa da dignidade humana. Dá-se o nome de historicidade a essa característica, segundo a qual são direitos que se ampliaram ao longo dos séculos, baseando-se na evolução da sociedade e no comportamento humano.

Além dessa característica, outra que merece destaque é a concorrência, onde há a possibilidade de haver mais de um direito fundamental existindo ao mesmo tempo em harmonia, ou seja, a cumulação destes. Sendo assim, uma só conduta do indivíduo pode exercer diversos direitos fundamentais, sem que necessariamente um direito prevaleça sobre o outro.

O problema ocorre quando dois direitos fundamentais se chocam, vez que não há direitos fundamentais absolutos, devendo-se assim, relativizar o direito e se valer da técnica da limitabilidade, determinando qual o direito fundamental que deve prevalecer no caso concreto. Nesse sentido, Luiz Alberto David Araújo (2013, p. 168):

Como já afirmamos, do exposto resultam duas conclusões: 1ª) os direitos fundamentais, porquanto desvestidos desse caráter absoluto, são limitáveis. 2ª) a limitabilidade não deve ser definida no plano normativo, mas no plano fenomênico, diante da colisão de dois direitos concretamente exercidos.

Assim, deve haver uma relação de conciliação entre esses direitos, pois sempre haverá uma esfera mínima que deva ser respeitada para a efetivação do direito no caso concreto.

Decorrente da forte proteção ao ser humano, os direitos fundamentais possuem alcance para qualquer indivíduo, sem distinção entre brasileiro ou estrangeiro residente ou em transito. Dessa maneira, não há

dúvidas de qualquer um que sofrer arbitrariedades, poderá pleitear a proteção de seu direito violado.

Nesse contexto, a proteção do trabalhador encontra-se enquadrada nos artigos 6 a 11 da Constituição Federal, os chamados direitos sociais que, conforme Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 477) leciona, sofreram diversas influências, vejamos:

Surgiram as declarações de direitos individuais e, depois, as declarações de direitos sociais em documentos como a Declaração Universal dos Direitos dos Homens, ou específicos, como a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais e a Carta Social Europeia e outros, exaltando a dignidade do trabalho, o direito ao emprego, o direito ao descanso, o direito ao justo salário, o direito de associação sindical e outros.

Esses direitos garantem o mínimo necessário nas relações de trabalho e visam manter uma relação entre empregador e empregado de forma sadia, salvaguardando a vida, saúde e dignidade do trabalhador.

Importante destacar que tais direitos fundamentais não são restritos aos empregados, mas sim, a qualquer indivíduo que pratica relação trabalhista, tais como os eventuais, autônomos e avulsos.

Conforme dispõem o artigo 6º da Constituição Federal, vejamos os direitos sociais:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Grifo nosso).

No que tange o direito do trabalho, o legislador pretende proteger nesse dispositivo o homem trabalhador, defendendo um ambiente de trabalho sadio e harmônico, pois é onde o indivíduo vive a maior parte da vida. Ainda, deve se preocupar em minimizar os riscos de acidentes de trabalho e periculosidade, fatores essenciais para se obter o mínimo necessário de qualidade de vida.

De igual modo, a valorização do trabalho humano é fundamento da República, contido no artigo 1º, IV da Carta Magna. Sob esse aspecto, deve-se

analisar a situação que envolve o trabalho, não o trabalho em si, enaltecendo a saúde do trabalhador.

Dessa razão, a valorização do trabalho por ser um fundamento da República protege diretamente o empregado das violações a sua dignidade, defendendo-o, inclusive, contra o assédio moral, pois uma vez reconhecido tais direitos, não se pode negá-los, vez que se proíbe o retrocesso no ordenamento jurídico.

Os direitos sociais básicos, quando desprezados, desequilibram a Constituição Federal. Esse desequilíbrio é encontrado nos países em crise, como no Brasil, onde a instabilidade afeta não somente o governo, como a cidadania e a ordem social.

Não se deve esquecer jamais que a Constituição Federal é democrática, assim a igualdade entre os indivíduos deve permear. Conforme Paulo Bonavides (2010, p. 381) determina, o problema no Brasil é o modo como se aplica a Constituição:

Aliás, um clima anti-Constituição, ou seja, contrário ao espírito da Constituição, se está formando nas cúpulas empresariais mais retrogradadas, assim como em algumas regiões da liderança política, ameaçando minar os alicerces do regime e desfigurar os valores incorporados ao texto da nova Carta. A sofreguidão privatista, a par de uma resistência à aplicação dos direitos sociais básicos, certifica tal tendência.

Analisando o disposto, nota-se que o texto constitucional deve se adequar a realidade social, uma ordem jurídica moderna, onde a igualdade entre os indivíduos prevaleça e os direitos sociais sejam aplicados à minoria que de fato necessita deles.

Contudo, embora esses textos concentram a proteção ao trabalho explicitamente, há outros que da mesma forma atentam-se ao trabalhador de forma implícita. Logo, a interpretação ao longo dos direitos fundamentais deve ser extensiva e não restritiva, objetivando a proteção à classe operária.

## 2.4 1 Princípio da dignidade da pessoa humana e o trabalhador

O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana dispõe que o indivíduo é um fim em si mesmo e nunca um meio. A interpretação de tal princípio constitucional alcança todo o sistema jurídico, pois fazendo uma análise extensiva desse instituto, verifica-se que ele assegura o cumprimento dos todos os direitos fundamentais, tais como a vida, liberdade, intimidade, educação, saúde, segurança, alimentação, trabalho, entre outros.

A dignidade é um valor implícito e a violação a esse princípio é uma afronta ao ser humano, ao bem comum, devendo ser coibido pelo Estado.

Marcus Vinicius Americano da Costa (1991, p. 19) relaciona a dignidade da pessoa humana com o trabalhador:

O fim é o bem comum dos homens que cooperam na empresa. Não é mais somente a remuneração sem limite do capital pelos lucros realizados, é também a vida assegurada aos homens que trabalham na empresa e à família desses homens.

Nas relações trabalhistas, a dignidade da pessoa humana se relaciona ao trabalho de forma que o direito particular não deve prevalecer sobre o interesse do grupo, devendo se proporcionar o bem comum.

O trabalhador não é o meio utilizado para a obtenção de lucro, mas sim, um fim em si mesmo, assim, a qualidade de vida do trabalhador, sua segurança e saúde devem prevalecer sobre os interesses individuais do empregador.

O empregador deve respeito à dignidade do empregado em diversos aspectos da relação empregatícia, tais como a proteção ao meio ambiente saudável, o dever de indenizar em caso de dispensa imotivada ou assédio moral, assim como o descumprimento de obrigações compactuadas, entre outros.

A livre iniciativa, a liberdade, a proibição de distinção entre o trabalho realizado por homens e mulheres, a segurança e a proteção à honra também são outros direitos que abrangem a dignidade do assalariado.

Como se vê, ainda que tais direitos se refiram ao direito individual, também podem servir de parâmetros no âmbito trabalhista, afim de proteger os mais necessitados.

No que tange os direitos sociais, Luiz Alberto David Araújo (2013, p. 159) preleciona:

...o objetivo dos direitos aqui estudados é o de dotar o ser humano das condições materiais minimamente necessárias ao exercício de uma vida digna, o Estado, em vez de abster-se, deve se fazer presente, mediante prestações que venham a imunizar o ser humano de injunções dessas necessidades mínimas que pudessem tolher a dignidade de sua vida.

Com isso, nota-se que a lei deve ser aplicada em conformidade com esses princípios expostos, se atentando à evolução da sociedade no intuito de ampliar a proteção desses direitos que surgem no decorrer dos anos.

Com efeito, todos os indivíduos são iguais em sua dignidade, não podendo sofrer discriminações de tratamento em nenhuma hipótese, independente de crença, economia ou entendimento político, pois os seres humanos são fins em si. Logo, é incompatível qualquer lei criada pelo legislativo que choque, sem razão lógica, com a igualdade e dignidade.

Em conformidade com esse entendimento, Sergio Pinto Martins (2012, p. 33) defende que o assédio moral nada mais é do que uma violação a dignidade do trabalhador, observemos:

...O empregador deve proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho sadio. O inciso III do art. 1º da Constituição consagra a dignidade da pessoa, que também tem de ser observada no trabalho. O trabalhador merece respeito em relação à sua moral, à sua intimidade, assim como deve também respeitar o empregador e seus prepostos.

Dessa forma, em proteção ao princípio da dignidade, a empresa deve agir com cautela a fim de evitar o assédio moral, pois tal direito não é simples figura vazia, mas sim, exigível.

O princípio da proteção do trabalhador deriva da dignidade da pessoa humana, pois não há como diferenciar o trabalho do trabalhador, sob pena do empregado ser considerado mero objeto da relação trabalhista.

Logo, conclui-se que enquanto a dignidade da pessoa humana é norma de proporção subjetiva e ampla, o princípio da proteção do trabalhador é norma de proporção objetiva, mediante a análise do caso concreto e se valendo da ponderação.

O direito do trabalho não se direciona pela lucratividade e o capitalismo que permeia essa relação não deve se sobrepor aos direitos trabalhistas, assim, a jornada diária de trabalho, férias e o descanso semanal remunerado do empregado não podem ser trocados por moeda. O trabalhador não se reduz à dinheiro e não é mero objeto do capitalismo.

Ricardo Tenório Cavalcante (2008, p. 129) assegura a proteção ampla do trabalhador:

Em termos de proteção do empregado, há uma inédita inclusão de direitos trabalhistas dentro do rol de direitos fundamentais, afóra a colocação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho logo no pórtico da carta, conferindo ao trabalhador, assim, e de forma inequívoca, um manto protetor de matriz constitucional inaudito

Portanto, o Estado tem o dever de assegurar o cumprimento da dignidade da pessoa através do oferecimento de mínimas condições de trabalho, bem como permitir o acesso ao judiciário com a finalidade de reprimir abusos a este direito.

## **2.4 2 O direito à honra do trabalhador**

Os direitos de personalidade também decorrem do princípio da dignidade da pessoa humana, são atribuições da própria condição humana e, assim, são direito absolutos, não podendo ser renunciáveis pelo indivíduo.

Decorrem desse direito o direito à imagem, liberdades, direito à honra e intimidade. As liberdades assim se enquadram em diversos aspectos do

ser, tais como a liberdade e ir e vir, liberdade profissional, liberdade de exercer uma atividade sem intervenção estatal e a liberdade moral.

Nas relações trabalhistas, a proteção aos direitos de personalidade encontra-se na liberdade de pensamento e opinião, o respeito à vida pessoal do empregado e o respeito à sua integridade física e moral.

O direito à honra, decorrendo do direito de personalidade, se define no direito do trabalho como a vedação a qualquer prática discriminatória, assédios, restrições em razão de raça ou sexo e vedações à liberdade de pensamento do trabalhador.

Em relação ao assédio moral, a violação à honra do trabalhador repercute não só no desempenho do trabalho, mas em sua vida privada. Em exemplo ao assédio moral, pode-se destacar o caso de empregador que dissemina informação inverídica do trabalhador com a finalidade de dificultar a conquista de novo emprego.

Ainda, qualquer conduta abusiva, por assim dizer: palavras, atos e gestos, as discriminações de um empregado em relação aos demais, desprezo por todas as atividades realizadas por ele, a concessão de tarefa que sabe ser impossível ou de difícil execução, caracterizam ofensa à honra do trabalhador.

Nesse sentido, o Recurso Ordinário no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

DANO MORAL. OFENSA À HONRA DO EMPREGADO. A honra, na visão de De Cupis é a "dignidade pessoal refletida na consideração dos outros e no sentimento da própria pessoa" (Direitos da Personalidade. Lisboa: Livraria Moraes Editora, 1961, p. 111). A honra poderá diminuir, pela falta de integridade moral, por defeitos graves do caráter, mas por se tratar de direito que se funda na dignidade da pessoa, inerente ao homem, não se perde nunca. Proíbem-se, portanto, os comportamentos que afetam o âmbito dessa respeitabilidade e sejam objetivamente injustos, isto é, que "não se encontram amparados em um interesse sério e legítimo" (CONCEPCIÓN RODRIGUES, José Luis. Honor, intimidad e imagen. Barcelona: Bosch, Casa Editorial, 1996, p. 28). Incorre na compensação por danos morais, pela violação à honra do empregado, o empregador que lhe atribui acusações infundadas de ato de improbidade lesiva ao seu bom nome, dirigindo-lhe, ainda, ofensas verbais.(TRT-3 - RO: 00938200914403002 0093800-20.2009.5.03.0144, Relator: Alice Monteiro de Barros, Setima Turma, Data de Publicação: 25/05/2010,24/05/2010. DEJT. Página 105. Boletim: Não.)

Ocorre que tais condutas praticadas pelo empregador geram consequências na vida pessoal e profissional do empregado, como por exemplo o isolamento, a baixa autoestima e a crença de sua incapacidade para a realização de trabalho. Desta feita, é dever do Estado coibir tais condutas, reprimindo-as através de reparações de cunho econômico com a finalidade de diminuir os danos causados na vida do trabalhador.

### **2.4.3 O direito à intimidade**

O direito à intimidade é um direito fundamental e se encontra abordado na Constituição Federal, artigo 5º, X, o qual “são 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”.

A intimidade diz respeito à esfera mais íntima do indivíduo, sua vida pessoal e sua privacidade, não se admitindo, em regra, intervenção de terceiro ou do Estado.

Em relação ao ambiente do trabalho, o empregador deve respeito à intimidade do empregado, à esfera pessoal, familiar e afetiva dele, bem como seus ideais filosóficos e políticos. A empresa não deve exceder no seu poder de direção, controle e fiscalização do ambiente laboral, sendo proibidas condutas que coagem o trabalhador e violem sua privacidade, tais como revistas íntimas ou exigência de informações pessoais na hora da contratação.

Como forma de proteção à intimidade, o empregador é proibido de exigir do empregado informações sobre sua vida pessoal, salvo quando tais informações sejam pertinentes com as atribuições do cargo. Assim, é estritamente proibido exigir de candidata ao emprego atestado de gravidez, constituindo discriminação direta, devendo apenas realizar exame admissional que ateste se o indivíduo está apto para exercer as atribuições do cargo.

No que tange à revista íntima do empregado, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região sustenta a tese de violação da intimidade e abuso do poder de fiscalização em seu RO 6912120105010063, vejamos:

DANOS MORAIS. REVISTAS ÍNTIMAS. As agressões à honra, à vida privada, à intimidade e à imagem são as que podem causar danos morais, nos termos do art. 5º, incisos V e X, da CRFB/88. O deferimento de indenização por dano moral exige demonstração incontroversa do ataque à dignidade e honra do suposto ofendido, o que, in casu, restou configurado, pois o autor era submetido à revista íntima, de forma degradante, em detrimento ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. (TRT-1 - RO: 6912120105010063 RJ, Relator: Maria Das Gracas Cabral Viegas Paranhos, Data de Julgamento: 25/04/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-05-07)

A fiscalização é um direito do empregador, porém não pode ser exercida de forma ilimitada. O interesse financeiro da empresa não pode se sobrepor à dignidade da pessoa humana, logo, a revista pessoal dos empregados no fim do expediente deve ser feita com o respeito necessário para que não haja violação a sua intimidade e realizadas por empregados do mesmo sexo.

Outra forma de violação a este princípio supracitado é o acesso ao correio eletrônico de conteúdo pessoal do empregado e a visualização de mensagens não profissionais que envie ou receba. Porém, merece ressalva quando se trata de correio eletrônico corporativo, onde o empregador pode estabelecer regras e monitorar o uso, pois se trata de utensílio de trabalho e não propriedade de uso exclusivo do trabalhador.

A vida pessoal do trabalhador só a ele diz respeito, entretanto, deve analisar no caso concreto se os aspectos pessoais interferiram no trabalho, momento este em que passa a ser permitido intromissão no comportamento do trabalhador. Desta feita, qualquer abuso no limite de fiscalização do empregador acarreta violação à intimidade do empregado, pois afronta diretamente a vida privada e, por consequência, é passível de indenização pelos danos sofridos.

### 3 DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é conceituado como bem fundamental à qualidade de vida, surgiu em defesa da realização do trabalho mais humano, não se preocupando apenas com os fins econômicos em si, mas preservando o bem-estar coletivo e a dignidade do trabalhador.

Apesar de não estar expresso na Constituição Federal, encontra-se resguardado no artigo 225 da Carta Magna como direito a um meio ambiente equilibrado e harmônico. Ocorre que, quando a Constituição define meio ambiente sua definição é bastante ampla, pois irradia várias áreas do ordenamento jurídico. Nesse sentido, a Constituição em seu artigo 225, “caput”, descreve:

Art. 225, “caput” – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A qualidade de vida não deve ser interpretada isoladamente quando se diz respeito ao meio ambiente e sequer é de interesse exclusivo de ambientalistas. Desta forma, o meio ambiente do trabalho trata-se de um direito fundamental do trabalhador, inerente à qualidade de vida no ambiente laboral que, conseqüentemente, irradia no desempenho de suas tarefas.

Para se obter uma qualidade de vida saudável, o indivíduo necessita manter-se em um ambiente equilibrado, desta feita, torna-se necessário também proteger o ambiente laboral em que o trabalhador passa a maior parte de seu tempo.

Não há que se falar em trabalho sem se referir à atividade econômica, logo, naturalmente as relações laborais são conflitantes, porque subsiste também relações sociais entre indivíduos e, assim, onde há indivíduos que se interagem, há conflito de ideias.

Ocorre que, o homem não é instrumento para a produção de bens e serviços, é fim em si mesmo e deve ser tratado com dignidade. Os indivíduos se sobrepõem aos meios de produção e necessitam de medidas protetivas com a finalidade de se garantir a integridade física e psicológica nas relações contratuais.

Importante destacar que a proteção à integridade física do trabalhador não é somente a subordinados, mas alcança também a relação de trabalho, tais como os autônomos e os trabalhadores eventuais.

Amauri Mascaro Nascimento (2009. p. 528) define o meio ambiente do trabalho como sendo:

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho.

Em seu conceito, o autor define o ambiente de trabalho como sendo os aspectos fisiológicos, psicológicos e biológicos e geram um ambiente propício para a execução do trabalho com dignidade. Dentre esses aspectos pode-se destacar a proteção do local de trabalho, tais como a proteção da edificação para evitar riscos aos trabalhadores, equipamentos de proteção para evitar periculosidade e insalubridade e proteção das relações humanas na empresa, considerando os valores éticos e morais de cada sujeito.

Importante destacar que o artigo 225 da Constituição delimita uma tutela mediata do meio ambiente do trabalho, pois a expressão meio ambiente contida no texto legal envolve diversos pontos do meio ambiente, tratando-se então, de um direito difuso, haja vista que sua proteção é dever do Estado.

Por seu turno, a tutela imediata do meio ambiente do trabalho encontra amparo no artigo 200 da Carta Magna que dispõe acerca da saúde pública, vejamos:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A saúde pública é uma expressão genérica que abrange diversos ramos da saúde, tais como a saúde física, psíquica e social, não somente inexistência de enfermidade. Assim sendo, há no meio ambiente do trabalho diversas razões que influem na qualidade de vida do trabalhador.

Sendo assim, o meio ambiente do trabalho abrange diversas condutas que o empregador deve se amparar a fim de preservar a saúde do empregado e gerar um ambiente sadio e prospero. Tais condutas vão desde a suspensão de irregularidades ao proletário, como o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho com o objetivo de evitar acidente de trabalho.

Ainda, no que se refere ao assédio moral, o empregador deve se preocupar com medidas que assegurem a saúde psicológica e física do empregado, um ambiente sadio, sem abuso de poder.

Desta feita, o empregador esta munido do poder de polícia com o propósito de punir o trabalhador pelas faltas cometidas. Ocorre que tais punições devem observar a razoabilidade em relação a falta cometida, pois todo excesso e má-fé implicam em violação ao meio ambiente digno e a saúde mental do funcionário.

### **3.1 Da Proteção do Meio Ambiente do Trabalho**

O legislador se preocupou com a proteção ao ambiente laboral salubre quando estabeleceu medidas de segurança do trabalho, bem como determinou a fiscalização desse ambiente pelo poder público e possibilitou o

dever de indenizar o empregado em caso de desrespeito a este imperativo, exigindo dessa feita, o mínimo necessário para um local de trabalho favorável.

A proteção ao meio ambiente do trabalho deve ser realizada pelos sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, bem como pelo empregador e empregado com o propósito de se converter em um ambiente harmonioso e estável.

A fiscalização trabalhista pode vistoriar as empresas com o propósito de verificar a efetivação das normas de segurança e medicina do trabalho, podendo, inclusive, interditar o estabelecimento em caso de irregularidades.

O empregador tem papel fundamental na proteção do meio ambiente do trabalho, pois ele dirige sua atividade, devendo cumprir com as normas de segurança do trabalho, fiscalizar a utilização de equipamentos de prevenção individual de acidentes perante seus empregados, aplicar sanções em casos de infrações, além de fiscalizar as condutas internas em seu estabelecimento e evitar rigor excessivo.

Por sua vez, o empregado deve se atentar a utilização de equipamentos de proteção individual fornecido pelo empregador e praticar condutas aptas ao convívio em grupo, bem como fiscalizar as condutas do empregador, apresentando denúncia ao Ministério Público do Trabalho ou à Delegacia Regional do Trabalho, se necessário.

Quanto ao Ministério Público do trabalho, possui legitimidade para propor Ação Civil Pública na defesa da coletividade.

A Administração Pública se vale ainda do poder de polícia por meio do qual se restringe o individual em favor do coletivo, buscando conter os abusos do direito individual. Desta forma, o Estado controla os particulares que praticam atos nocivos ao corpo social e ao interesse público por meio do poder de polícia quando interdita empresas por iminente perigo ao empregado. Norma Sueli Padilha (2002, p. 115) preleciona:

A interdição ou embargo, por parte da autoridade administrativa, como medida de proteção ao meio ambiente do trabalho, apresentam-se, assim, como instrumentos que se justificam diante do risco ambiental que coloque em perigo a segurança ou a saúde dos trabalhadores, e é evidente que eventuais excessos poderão ser coibidos pela via judicial.

Destaca-se, ainda, que a greve é um instrumento de proteção do empregado contra as injustiças laborais, servindo de instrumento de pressão para melhores condições laborais.

Por fim, caso a empresa haja com negligência na proteção à saúde do trabalhador é motivo de responsabilização pelos danos causados ao empregado. Sobre esse entendimento, a decisão do RO 00490201206303002 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador. Se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que no final das contas responde pelas mazelas decorrentes dos acidentes do trabalho ou das doenças ocupacionais. É certo que vivemos no sistema capitalista, que almeja lucro. Contudo, é preciso ter em mente que atividade econômica, fundada na valorização e da livre iniciativa, deve ser realizada com a defesa do meio ambiente (art. 170 da Constituição). Nesse contexto, o aviltamento da dignidade do homem trabalhador, pelo empregador, deve ser censurado. Na fixação da indenização por danos morais devem-se observar alguns critérios estabelecidos pela doutrina e jurisprudência, como a extensão ou integralidade do dano, a proporcionalidade da culpa do agente e da vítima, bem assim as condições pessoais do ofensor e do ofendido e consistir em importância suficiente para dar uma resposta social à ofensa, servindo de lenitivo para o ofendido, de exemplo social e de desestímulo à repetição do mesmo ato pelo agente, tudo dentro de um juízo de equidade, razoabilidade e adequação. (TRT-3 - RO: 00490201206303002 0000490-04.2012.5.03.0063, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Quinta Turma, Data de Publicação: 29/04/2014,28/04/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 217. Boletim: Não.)

Sendo assim, ainda que o Estado não tenha o condão de interferir na atividade econômica, a liberdade econômica é mitigada, pois a Administração Pública fiscaliza e repreende qualquer violação ao meio ambiente do trabalho.

Para tanto, em caso de omissão do dever preventivo de fiscalização da Administração, respondera por omissão a este dever,

respondendo solidariamente pelos danos causados através das ações nocivas ao meio ambiente.

O legislador, ao delimitar a expressão meio ambiente equilibrado de forma genérica, se assegurou da proteção do meio ambiente em vários setores, inclusive o meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, o qual o trabalhador deve permanecer nas mesmas circunstâncias físicas e psíquicas durante todo o contrato de trabalho e, inclusive, na rescisão contratual, pois danos psicológicos ou físicos não o tornam apto para competir no mercado de trabalho.

### **3.2 Da Efetivação da Proteção do Meio Ambiente do Trabalho**

Embora o legislador já tenha reconhecido a necessidade de proteção do meio ambiente do trabalho, falta a efetivação desse direito, pois o ambiente laboral ainda é, para muitos, um ambiente de sofrimento e desgaste tanto físico quanto emocional, muito longe da utopia desejada pelo ordenamento jurídico.

O cumprimento das normas protetivas do meio ambiente do trabalho impõe à Administração Pública o dever de agir em benefício da coletividade. Para isso, o poder público se vale de órgãos que atuam preventiva ou repressivamente.

Não obstante a isso, o ordenamento jurídico não acompanha as mudanças sociais na mesma velocidade, um exemplo seria a ausência de legislação específica acerca do assédio moral, dano sofrido no ambiente de trabalho e que muitas vezes gera consequências irreparáveis para a vítima.

Ainda que existam órgãos públicos que atuam na preservação do meio ambiente equilibrado, as responsabilidades se dividem entre vários organismos, gerando assim, perspectivas parciais sobre o caso e ausência de comunicação entre eles.

Não há como se ter uma visão clara sobre o caso quando há a divisão dessas competências, assim, os danos ao empregado aparentam ser menores do que de fato são.

Para isso, uma forma de efetivação da proteção ao ambiente trabalhista é a centralização das competências em um único instituto composto por representantes do Ministério do Trabalho e Seguridade Social, a fim de integralizar as atividades. Ainda, o empregado também tem o direito de exigir o cumprimento da legislação garantidora do meio ambiente saudável.

Há que se ressaltar que a evolução da preocupação a respeito do meio ambiente laboral, ambiente este que se passa a maior parte da vida, encontra-se em descompasso com a realidade econômica do país, pois por mais que se aumente as precauções para a manutenção de um ambiente laboral harmonioso, a realidade é que se vive um momento de escassez do próprio trabalho.

Conforme Norma Sueli Padilha (2002, p. 134) ensina:

O meio ambiente do trabalho, segundo o redimensionamento imposto pela Constituição Federal à questão de equilíbrio ambiental, compreende o próprio “ecossistema” que envolve as inter-relações da força do trabalho humano com os meios e formas de produção e sua afetação no meio ambiente em que é gerada.

Assim, a defesa do ambiente laboral apropriado é indispensável para salvaguardar a dignidade da pessoa humana - essência do direito protetivo do trabalhador – e reivindicar melhores condições de trabalho, reduzindo, assim, os riscos de acidentes ou danos aos empregados.

## 4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As humilhações no ambiente laboral, ofensas morais e coações sempre existiram nas sociedades, porém o termo “assédio moral” passou por transformações no mundo.

Na Itália, por exemplo, utiliza-se a expressão *mobbing* para se referir à práticas de pressões que geram isolamento do indivíduo. Nos Estados Unidos, por sua vez, usa-se a expressão *bullyng* ao relatar tratamentos desumanos a um indivíduo ou grupo.

Em Portugal, emprega-se o termo psicoterrorismo para se referir às agressões morais.

Todas essas expressões se referem a um mesmo comportamento que praticado reiteradamente gera violação psicológica e lesão aos direitos fundamentais do indivíduo.

### 4.1 Conceito

O assédio moral no Brasil não está definido em lei, porém, em razão da reiteração de sua prática, diversos estudos psicológicos abordam sobre o tema, sendo, inclusive, conceituado pela própria jurisprudência dos tribunais em seus julgados.

Conforme Amauri Mascaro, (2009, p. 518) conceitua:

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.

A moral pode ser conceituada como hábitos éticos de uma sociedade, condutas convenientes pela coletividade, boa-fé, agir com probidade e honestidade. As condutas que ofendem a moral de forma frequente por meio de palavras ou gestos causam o chamado assédio moral.

Sergio Pinto Martins (2012, p. 17) afirma que:

O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetida 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.

Por sua vez, para Maria José Giannella Cataldi (2002, p.84) assédio moral trata-se de:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Para a autora, a deterioração do ambiente de trabalho sadio e comportamentos negativos dos superiores que inferiorizam seus subordinados criam o assédio moral que tem por consequência o isolamento dos subordinados.

A humilhação constante gera inúmeras consequências diretas na vida do empregado, podendo acarretar distúrbios mentais, isolamento nas relações laborativas e pessoais e, nos casos graves, a incapacidade para voltar ao trabalho em virtude dos traumas sofridos.

Sendo assim, por tratar-se de matéria carente de normatização, os magistrados devem analisar caso a caso para verificar o grau do assédio e as

consequências que esse terrorismo psicológico está produzindo na vida da vítima.

Reginaldo Felker (2010, p.211) preleciona que “no processo de assédio, a vítima é submetida a pequenos ataques repetidos, deixando o trabalhador, vítima dos mesmos, com sentimento de rejeição, que lhe vai minando sua estrutura psíquica, para terminar se refletindo em sua saúde”.

Como se vê, o assédio se caracteriza por humilhações constantes que ferem a autoestima da pessoa, impactando sua psique e, por vezes, gerando depressões e fobias.

Dessa maneira ainda, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região conceitua o assédio como:

OFENSA VERBAL CONSTANTE. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. DANOS MORAIS. PARÂMETROS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DEVIDO. A ofensa verbal constante caracteriza o assédio moral, o qual pressupõe a premeditada insistência importuna e reiterada de atos ofensivos direcionados a uma, ou, a um grupo determinado de pessoas, com o fito de perturbá-la (s) emocionalmente. Assim, restando provado a prática de atos ofensivos, reiterados e constantes, na relação laboral, impõe-se a reparação dos danos morais sofridos pelo empregado, o qual deve ser estimado em valor que tome em consideração, dentre outros fatores, a remuneração do obreiro, o tempo de serviço e a gravidade do ato. (TRT-14 - RO: 11920084021400 RO 00119.2008.402.14.00, Relator: JUIZ VULMAR DE ARAÚJO COÊLHO JUNIOR, Data de Julgamento: 18/12/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.241, de 26/12/2008)

Conclui-se, assim, que para se caracterizar o assédio deve haver reiteração na conduta por um lapso temporal, de forma a desestabilizar emocionalmente a vítima, ridicularizando, menosprezando ou inferiorizando-a.

## 4.2 Elementos do Assédio

Para se caracterizar o assédio moral é necessário ter ocorrido prejuízo para a vítima, lesionar a dignidade do trabalhador, seja lesões psicológico emocionais de longo prazo, seja o próprio desemprego por não aguentar conviver com as humilhações diárias.

No que tange o elemento da reiteração, vejamos o posicionamento do Tribunal Regional da 18ª Região:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA DA REITERAÇÃO DA CONDUTA ILÍCITA. Para se caracterizar o assédio moral exige-se a satisfação de requisitos mais específicos, quais sejam, a abusividade da conduta; a natureza do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; a reiteração do ato ilícito e a finalidade de exclusão. Inexistente ou não provada a reiteração da conduta alegada, não há que se falar em dever de indenizar, mormente quando há postura empresarial clara com o objetivo de obstá-la. Recurso patronal provido. (TRT18, RO - 0000714-02.2012.5.18.0005, Rel. LUCIANO SANTANA CRISPIM, 2ª TURMA, 17/10/2012)

Nota-se que há a necessidade de reiteração da conduta, pois meros atos isolados, resultantes de desentendimentos ou agressões não se caracterizam assédio, haja vista que nas relações sociais é comum as divergências de pensamentos entre indivíduos.

Ocorre que não há como fixar o limite ideal para a reiteração em um espaço de tempo, devendo assim, analisar a reiteração no caso concreto. É comum nas condutas desse tipo haver progressividade nas agressões, a fim de tornar a relação empregatícia insustentável.

Outro elemento importante é a postura ofensiva do sujeito ativo com a intenção de denegrir, ofender ou desprezar o trabalhador.

Essa intenção de praticar atos ofensivos contra a vítima não pode ser presumida, sendo um elemento essencial para se caracterizar a lesão, nesse sentido o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DO ACOSSO PSÍQUICO. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES. INDENIZAÇÃO INDEVIDA - Ausentes os elementos essenciais que configuram o assédio moral, consistentes na intenção deliberada de prejudicar mediante ações reiteradas de humilhação, vexames, constrangimento, discriminação, rejeição e perseguição, por período prolongado, não há como reconhecer a sua existência. Sentença mantida.(TRT-14 - RO: 39520071011400 RO 00395.2007.101.14.00, Relator: JUIZA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR, Data de Julgamento: 04/06/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.102, de 06/06/2008)

Assim, o ofensor deve praticar o ato com intenção de causar danos ao ofendido, de menospreza-lo, pois em muitos casos o ofensor realiza o assédio por se sentir coagido pela vítima.

Antes de se caracterizar o assédio, importante determinar os sujeitos da relação, o assediado e o assediador, além de delimitar a espécie de assédio sofrido.

#### **4.2.1 Sujeito ativo**

O sujeito ativo é o indivíduo que pratica o assédio moral. Não se trata de uma figura exclusiva do empregador, podendo ser ofensor, inclusive, o próprio empregado ou o gerente da empresa.

Importante determinar que o terceiro, consumidor dos serviços prestados pela empresa, não pode ser caracterizado como assediador, porque não pode, em tese, prejudicar a vítima em seu ambiente de trabalho.

Esse não é o posicionamento do Código Francês, pois seu entendimento é de que o cliente pode ser o assediador.

O próprio empregado ou um grupo de empregados podem se tornar assediadores quando objetivam desequilibrar seu supervisor.

Para se caracterizar um agressor, existem características em comum no comportamento. Em geral, acredita ter grande importância no ambiente de trabalho e ao ver o assediado se destacar, não aceita ser inferiorizado ou ficar em segundo plano.

O ofensor pode, ainda, manipular os demais indivíduos e ser invejoso.

Outro comportamento básico é a falta de confiança em si mesmo, pois, ao acreditar que a vítima é melhor que ele próprio, acredita que poderá perder seu lugar na empresa em virtude de sua insegurança.

É comum a figura do ofensor ser uma pessoa mal-humorada, porque acumula frustrações ao longo da vida, descontando seu temperamento nos demais colegas de trabalho. Com esse comportamento, o agressor geralmente escolhe como vítima uma pessoa com comportamento passivo, que não revida suas agressões.

A autoridade e a crítica excessiva dos colegas de trabalho também podem ser temperamentos marcantes do agressor.

O sujeito possui expectativa elevada de sucesso, acredita ser diferenciado e, assim, se vale de sua arrogância com a finalidade de ser admirado.

Reginald Felker (2010, p. 215) conceitua o agressor:

Na equação do assédio moral, entram inúmeros componentes além do inato espírito de maldade e perversidade que anima muitos seres humanos, podendo ser enumerados a intolerância, a inveja, a arrogância, a soberba, a insegurança, o medo de perder o emprego, a função ou o posto, o terror em ver seu trabalho confrontado com colega de melhor preparo ou experiência, a desenfreada competitividade, a resistência ao novo ou ao tradicional. Componentes estes exasperados pelo regime socioeconômico que domina o mundo atual, com evidentes sintomas de desenfreada barbárie.

Enfim, o assediador se vale de técnicas para desestabilizar a vítima, fragiliza-la, gerar um sentimento de impotência e fracasso e, assim, inserir sua superioridade e aumentar sua autoconfiança enquanto rebaixa os demais.

#### **4.2.2 Sujeito passivo**

O sujeito passivo é o assediado, a vítima, e pode ser o empregado da empresa, o chefe ou superior.

As vítimas dos assédios possuem, em geral, comportamentos passivos, suportando os ataques sem repreender em razão de timidez, medo da demissão ou baixa autoestima.

Nessa linha de raciocínio, Reginald Felker (2010, p. 225) conceitua o agredido como:

[...] as vítimas do assédio moral vêm merecendo uma classificação de acordo com os traços predominantes de sua personalidade. Assim, teríamos a figura do distraído, do paranoico, do severo, do presunçoso, do passivo dependente, do brincalhão, do hipocondríaco, do verdadeiro colega, do ambicioso, do seguro de si, do camarada, do servil, do sofredor, do bode expiatório, do medroso, do sensível, do introvertido.

Muitas vezes, as vítimas são escolhidas por serem solícitas demais e tentarem sempre fazer o possível para agradar.

Há uma diferença entre homens e mulheres quando vítimas dessas agressões. Em regra, as mulheres por possuírem maior sensibilidade, tendem a chorar e sentirem mágoa. Por sua vez, os homens tendem a sentir maior raiva, vontade de vingança, vergonha e sentimento de fracasso, acarretando, inclusive, depressões, problemas cardíacos, distúrbios no sono e dores.

As pessoas mais aptas a se tornarem assediadas são aquelas que se destacam dos demais, que possuem alta formação, excelente competência e de extrema honestidade, visto que o assediador por não conseguir competir com tamanhas qualidades, inferioriza-as para se sobrepor.

### **4.3.Fases**

Regularmente, é possível que exista cinco fases de assédio, porém não significa que a vítima ira aguentar todas essas fases até ser demitida ou pedir demissão. Cada indivíduo reage de uma forma às humilhações constantes, alguns toleram por mais tempo os ataques, outros por menos e há, ainda, alguns que não se importam em serem assediados.

O primeiro estágio do assédio ocorre quando o ofensor escolhe o assediado por suas características psicológicas, levando em conta, geralmente, sua baixa autoestima, temperamento emotivo e facilmente induzido.

O segundo estágio começa quando as humilhações se iniciam. Por humilhações pode-se entender diversas condutas realizadas pelo ofensor, as quais é possível destacar a responsabilização pela baixa produtividade, motivo pelo qual o ofendido passa a produzir além de sua capacidade para evitar o desemprego. Fofocas no ambiente de trabalho, constrangimentos sociais vexatórios e isolamento do grupo também são caracterizados como humilhações.

Na terceira fase surge os sinais da agressão e cada indivíduo responde de maneira diferente. Alguns se isolam dos demais colegas do trabalho por vergonha ou medo, se anulando de convívio social. Outros sentem raiva e desejam retaliação. Há, ainda, aqueles que sentem no próprio corpo os sintomas das agressões, tais como ataque cardíaco, ataques de pânico, depressões, entre outros.

A situação passa a se tornar insustentável e o agredido pode ausentar-se do trabalho sem justificativa plausível na quarta etapa.

Por fim, a quinta fase se caracteriza para abandono do emprego, pedido de rescisão contratual ou, para as vítimas vingativas, revanche.

#### **4.4 Tipos de Assédio Moral**

Importante delimitar quais espécies de assédio moral existem para poder enquadrá-las no caso concreto.

O assédio moral mais conhecido é o chamado assédio moral vertical descendente, é aquele praticado pelo superior hierárquico ao seu subalterno. Podemos destacar como ofensor, neste caso, o chefe, dono da empresa ou diretor e como ofendido o trabalhador.

Esses ataques surgem da necessidade de controle dos subordinados e o medo de perder sua autoridade perante os demais trabalhadores ou, ainda, da intenção de fazer o próprio empregado pedir demissão.

Acerca desse tipo de assédio, analisemos o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a seguir. Segundo consta no julgado, o empregado sofria cobranças vexatórias e humilhações de seus superiores hierárquicos quando não atingia os índices de produtividade. A vítima era constantemente exposta a humilhações na frente de outros funcionários da empresa quando não atingia as metas de produtividade, sendo motivo de chacotas e ofensas diretas.

Diante do exposto, restou-se comprovado o assédio moral e a ofensa direta da dignidade do empregado, vejamos:

ABUSO DO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO PELO EMPREGADOR - EXPOSIÇÃO PÚBLICA DA AVALIAÇÃO NEGATIVA DE DESEMPENHO - PUNIÇÃO POR META NÃO ALCANÇADA - ASSÉDIO MORAL. O empregador tem o dever de propiciar um ambiente de trabalho saudável, com a finalidade de manter a integridade física e mental do empregado. Não cumpre esse dever o empregador que adota condutas rudes e agressivas de forma reiterada a um determinado empregado ou grupo específico de empregados de um determinado setor, mediante a exposição pública da avaliação negativa de desempenho perante os demais colegas de trabalho ou mesmo a aplicação de técnicas punitivas que causem dificuldades no desempenho da atividade profissional ou produtividade, podendo refletir diretamente no valor da remuneração. Retratada tal situação fática nos autos em relação ao autor, resta caracterizado o assédio moral, sendo cabível reparação indenizável, por ensejar a degradação do ambiente de trabalho e a violação dos direitos de personalidade do trabalhador. (TRT-3-RO:01861201112903000 0001861-33.2011.5.03.0129, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data da Publicação: 12/12/2012, 11/12/2012. DEJT. Página 83. Boletim: Sim.)

Outra espécie de assédio é o horizontal, praticado por sujeitos da mesma hierarquia. As causas do assédio horizontal podem ser diversas, tais como inveja pela posição, cargo ou formação superior que o ofendido possui, a rivalidade que o próprio ambiente de trabalho proporciona, bem como a discriminação sexual, filosófica ou política.

Como exemplo desse assédio entre indivíduos da mesma posição hierárquica encontramos o julgado do Tribunal Superior do Trabalho referente à homofobia. No caso em questão, o ofendido era constantemente depreciado por seus colegas de trabalho em razão de sua opção sexual. Ocorre que a vítima, por diversas vezes alertou o empregador, e este, mesmo tendo conhecimento

sobre os fatos, era omissivo, permitindo que as agressões se repetissem. Vejamos o julgado:

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - OFENSAS PROFERIDAS SISTEMATICAMENTE POR COLEGAS DE TRABALHO - OMISSÃO DO EMPREGADOR - CARACTERIZAÇÃO. A Corte regional concluiu caracterizado o assédio moral em face do sofrimento psicológico experimentado pelo autor em decorrência do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelos colegas de trabalho, respaldado pela conduta omissiva do superior hierárquico. A conclusão regional baseou-se na prova colhida, de forma que, para alcançar a conclusão a que pretende a reclamada, no sentido de que o reclamante não sofreu ofensa a direitos personalíssimos em seu ambiente laboral ou não efetuou reclamações ou queixas sobre os insultos sofridos, seria necessário o revolvimento do acervo probatório, o que é vedado nesta Instância, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR: 725282125090863, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data do Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data da Publicação: DEJT 11/03/2016).

Por fim, temos o assédio moral vertical ascendente, praticado pelo empregado ao superior hierárquico. É uma figura do assédio que não ocorre com frequência.

A vítima, o empregador, acaba por sofrer pressões de seus trabalhadores em razão de seu comportamento autoritário, prepotente e esnobe quando excede os seus limites fiscalizatórios e de controle do contrato de trabalho.

Ora, quando o empregador trata seus empregados de forma arrogante, estimulando a competitividade entre eles, tratando-os como meros instrumentos de lucro sem se preocupar em formar um ambiente laboral sadio, acaba estimulando a rivalidade e o sentimento de vingança do ofensor.

Sergio Pinto Martins (2012, p. 28) descreve algumas condutas que se caracterizam como assédio ascendente em seu livro:

Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo. Isso ocorre muitas vezes em relação a um chefe que tem idade inferior à dos demais funcionários do setor, que não aceitam uma pessoa mais nova determinando regras para pessoas mais velhas ou mais experientes. Um trabalhador pode ser promovido sem que isso seja aceito pelos demais colegas. Pode também ocorrer o assédio com o objetivo de uma pessoa passar a ocupar o cargo do chefe.

Nesse contexto, se encontra o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, examinemos a ementa:

ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. O reconhecimento do assédio moral nesta Justiça Obreira demanda a presença de seus elementos caracterizadores do direito à indenização, ou seja, violência psicológica, constrangimento e humilhação. Não se desincumbindo o autor desse ônus, não há como deferir a pretensão obreira. Recurso conhecido e provido. (TRT – 11 00058720091511100, Relator: Maria das Graças Alecrim Marinho).

No caso em tese, houve ajuizamento de ação pelo empregado alegando assédio moral da empregadora, declarando que ela o perseguia e o constrangia na frente de outros funcionários. Ocorre que, durante a produção probatória, se verificou na verdade uma represália de empregados em face da empregadora.

Em verdade, o empregado, ora ofensor e dirigente sindical, se juntou com outros funcionários da empresa e o sindicato a fim de ajuizar demanda contra sua supervisora hierárquica.

Todavia, os colegas de trabalho que se recusaram a depor em seu favor, sofreram constantes pressões e, inclusive, perda do cargo no sindicato. Ainda, durante todo o decurso probatório não se restou comprovado qualquer ato atentatório à dignidade do empregado reclamante, apenas atos fiscalizatórios por parte da empregadora.

Sendo assim, em busca de jurisprudências sobre o tema, foi constatado que na maioria dos casos o empregado se vale de sua estabilidade - seja por ser dirigente sindical, seja por seu estado gravídico – para assediar o empregador, o ameaçando, humilhando diante de outros funcionários ou diminuindo sua autoridade, porque acredita que não poderá ser mandado embora enquanto durar sua estabilidade em razão da dificuldade de provar sua justa causa.

Enfim, é importante destacar que é possível haver um assedio misto, ou seja, o ofendido pode ser atacado tanto de forma vertical, pelo seu superior hierárquico, como de forma horizontal, pelos colegas de trabalho, conjuntamente.

#### 4.5 Formas de Incidência

Diversas são as condutas usadas para se praticar o assédio moral. A mais comum é a feita individualmente, ou seja, assédio feito contra uma pessoa determinada. Porém, pode haver assédio moral coletivo, praticado por um grupo de pessoas contra uma outra.

Além dessas, o assédio moral pode ser feito por delegação, quando o superior hierárquico manda seu subalterno praticar a conduta.

A conduta assediadora pode ser praticada sob a forma discriminatória, onde a vítima é atacada pelo ofensor em virtude de aspectos religiosos, opção sexual, cor de pele, ideologia ou sexo.

Pode o assédio ocorrer por ação ou omissão, ou seja, por conduta ofensora ou de forma silenciosa, quando o ofendido é excluído no ambiente de trabalho, ignorado pelos demais colegas ou impedido de manifestar seus pensamentos, acarretando eliminação de sua autoestima.

É comum também o assédio ocorrer antes mesmo de se celebrar o contrato de trabalho, quando o empregado realiza processo de seleção para o cargo e as dinâmicas em grupo, podendo sofrer condutas vexatórias diante dos demais candidatos ou ser submetido à tensão excessiva.

O assédio pode ocorrer de forma dolosa, quando o ofensor pratica o ato com intenção de denegrir e ameaçar ou culposa, quando a empresa não fiscaliza corretamente seus empregados e não tem ciência de que o assédio está ocorrendo entre seus trabalhadores. Neste caso, em razão da empresa ter o dever de fiscalização, responde pela omissão.

Caracteriza-se, ainda, assédio moral a conduta verbal com a intenção de ofender, utilizando-se de injúrias, tecendo comentários maldosos, ofensas e humilhações, bem como a lesão física praticada pelo ofensor, tais como tapas, socos, puxões, entre outros.

Afim de explicitar as diversas formas de assédio moral existentes, Maria José Giannella Cataldi em seu livro (2002, p. 87) delimitou as maneiras mais corriqueiras dessa conduta, vejamos:

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, coloca-los em situação vexatória, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

Em relação aos sexos, o ofensor tenta intimidar as mulheres, causando-lhes medo de perda do emprego, reprimindo suas vestimentas, atitudes, idas ao banheiro, entre outras condutas. Em relação aos homens, o ofensor ataca sua autoestima, sua masculinidade e potencial.

Quando o empregador envia e-mail denegrindo o empregado ou quando fixa sua baixa produtividade no mural da empresa para todos os demais colegas verem acaba praticando assédio moral escrito.

Finalmente, determinadas condutas assediadoras são usadas com maior frequência no ambiente de trabalho, dentre elas ocorre assédio sempre que o empregado sofre perseguição na empresa porque ingressou com reclamação trabalhista contra o empregador, sofrendo rebaixamento, dificuldade de obter promoções, atribuições de tarefas incompatíveis com o cargo ou de difícil execução ou quando seu setor de trabalho é restringido sem justo motivo, apenas como forma de punição.

Ainda, empregados com estabilidade constantemente são vítimas de assédio quando o empregador deseja sua dispensa. Como formas de praticar esse assédio, o empregador começa a constranger, ameaçar, conceder tarefas distintas da função, tais como servir café ou limpar banheiro, além de frequentemente ameaçar e gerar comentários maldosos no intuito de minar a capacidade e autoconfiança do ofendido.

Enfim, o ambiente do trabalho que deveria ser um local sadio, próspero, que favoreça o crescimento profissional, as relações entre os colegas de serviço, pois é o local onde os indivíduos passam a maior parte de seu tempo, em alguns casos, se converteu em um local de constantes humilhações, imoralidade e torpeza.

#### 4.6 Distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual

O assédio é gênero e pode ser dividido em duas espécies: assédio moral e assédio sexual.

O assédio sexual é praticado com a intenção de obter-se benefícios sexuais da vítima por meio de chantagem e possui tipificação no Código Penal, em seu artigo 216-A, vejamos sua redação:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Por sua vez, o assédio moral não possui tipificação no Código Penal, além de não possuir conotação sexual. O assédio moral tem a intenção de pressionar o empregado afim de que saia da empresa ou intimidá-lo com a intenção de menosprezar.

O fato de exercer atividade que cause esgotamento físico e emocional não gera, por si só, a incidência de assédio moral no empregado. Existe alguns cargos que geram altos níveis de estresse, porém não significa que o indivíduo é coagido ou pressionado.

Ainda, não é possível generalizar e achar que qualquer conflito existente no ambiente do trabalho é causa de assédio moral. Há conflitos proveitosos onde se chega a um consenso mutuo e uma solução ideal para ambas as partes da relação.

Em seu livro, Reginald Felker (2010, p. 219) faz uma distinção entre o assédio moral e o assédio sexual, analisemos:

O assédio moral difere do assédio sexual por chantagem, pois somente acontece verticalmente, para ser caracterizado como delito de cima para baixo nas hierarquias, e vem revestido de uma conotação sexual, enquanto o assédio moral pode se verificar no plano horizontal, pois pode caminhar em todas as direções e se refere a outras hipóteses que não de natureza sexual. Quando vem de níveis hierárquicos superiores, o poder destrutivo cresce e traz consequências muito mais perversas.

Para o autor, o assédio sexual possui como elemento a hierarquia, ao passo que o assédio moral pode ocorrer tanto no plano horizontal quanto vertical. As vítimas do assédio sexual podem ser tanto homens quanto mulheres, porém a incidência de casos referente à vítimas mulheres agredidas sexualmente é maior, já no que tange o assédio moral tanto homens quanto mulheres são assediados na mesma proporção.

Para se caracterizar o assédio sexual deve haver, ainda, constrangimento, ou seja, a não aceitação por parte da vítima, ferindo sua autonomia de escolha.

Caracteriza-se assédio sexual qualquer ato que possua conotação sexual e a busca de favores sexuais em razão do poder de superior hierárquico, podendo ser tanto verbal quanto escrito. A dificuldade consiste na comprovação da prática do assédio sexual pelo superior.

Tamanha é a dificuldade probatória que alguns doutrinadores defendem a proibição de toda e qualquer relação social fora do ambiente de trabalho.

A reiteração de condutas também é elemento essencial do assédio sexual, ocorre que nem sempre essas condutas praticadas pelo ofensor são explícitas e claras. Importante destacar que o assédio sexual pode existir no ambiente do trabalho sem que haja, de fato, estupro

Como forma de punição, o assédio sexual enseja justa causa, além de reparação civil por dano moral, pois é um ilícito que viola o mais íntimo do ser humano, sua dignidade, ocasionando danos psicológicos, familiares e sociais de difícil reparação.

## **5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS ENVOLVIDOS**

Antigamente, o ritmo do corpo humano e da produção econômica eram compatíveis entre si. O surgimento da energia elétrica e a modernização do maquinário gerou consequências para o homem que passou a trabalhar em desconformidade com o ritmo biológico, laborando, em muitos casos, mais do que o corpo aguenta.

Com a Era Industrial, frequentemente os trabalhadores se queixam de cansaço emocional e mental, fadiga e exaustão. O ritmo frenético de trabalho aumentou a agitação, estresse e impaciência dos assalariados.

Os meios de controle do trabalho e as novas tecnologias que permitiram o monitoramento da produtividade através do computador favoreceram a produção cada vez mais rápida e repetitiva, acarretando um trabalho estressante.

Funcionários monitorados de acordo com a sua produtividade estão propensos a altos níveis de nervosismo, provocando, em casos extremos, depressões, crises de ansiedade e infartos, além da propensão em motivar o assédio moral no ambiente laboral.

Nesta sociedade cada vez mais competitiva, a baixa produtividade de um trabalhador pode motivar sua dispensa. Assim, a competitividade e o individualismo são constantemente instigados no ambiente de trabalho, medidas essas correlatas ao assédio moral.

Passaremos a analisar agora as consequências que o assédio moral causa na saúde do ofendido, de sua família e do ofensor.

### **5.1 Consequências Para a Saúde da Vítima**

Diversas são as condutas praticadas no ambiente laboral que caracterizam o assédio moral. Alguns casos frequentes de assédio podem ser exemplificados quando o ofendido é ameaçado de demissão, quando é desviado

de sua função habitual, ignorado pelos demais colegas de trabalho, desmoralizado ou reduzido seu horário de almoço.

As principais consequências para o ofendido são elencadas como sendo a falta constante ao trabalho para evitar que seja alvo de assédio ou porque desencadeou doenças, tais como depressão. A queda da produtividade e a aposentadoria antecipada também podem ser frutos dessa violência. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins (2012, p.84) enumera os sintomas:

Sob o ponto de vista de saúde, o assediado pode ter crises de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento de pressão, perda de memória, dificuldade de concentração. O procedimento da empresa fere sua autoestima e sua autoconfiança. Fica deprimido, tem depressão, estresse, dores de cabeça ou musculares constantes. Tem distúrbios gastrointestinais, hipertensão arterial, tonturas, falta de apetite ou de ar. O assediado fica num estado de dominação psicológica, ficando submisso ao assédio. O empregado assediado pode passar a irritar-se diante de qualquer coisa, tornar-se agressivo, a ingerir bebidas alcoólicas, a ter sede de vingança, a tentar o suicídio.

Acerca dos sintomas, importante destacar que cada indivíduo se comporta de um jeito específico, diferente dos demais. Além disso, cada sexo é mais propenso a determinados sintomas, mulheres sofrem mais de crises existenciais, choros, sentimento de improdutividade e ausência de apetite, enquanto homens tendem a cair na depressão ou querer vingança.

O corpo sente os sintomas da agressão primeiro que a mente, podendo ser notado através do ganho excessivo de peso ou a perda repentina, pois em alguns casos o indivíduo desconta o nervosismo no alimento. Gastrite, falta de apetite e úlceras também são outros distúrbios alimentares que podem surgir. Para as mulheres vítimas de assédio é comum ocorrer queda de cabelo e alteração no ciclo menstrual.

As consequências dessa perseguição afetam a saúde física e mental do ofendido e a reparação do equilíbrio social da vítima ocorre por meio de longos tratamentos médicos e psicológicos. Sendo assim, é importante ressaltar que essas diversas lesões morais e clínicas devem ser reparadas pelo ofensor por meio de Responsabilidade Civil.

## 5.2 Para a Família

As consequências do assédio moral atingem não só a vítima, mas também sua família. Há casos em que o ofendido sofre distúrbio psicológico tão grave que se afasta de suas relações sociais por sentir-se envergonhado, arruinado ou porque se encontra em um quadro de depressão profunda, não havendo vontade de interação social.

Ainda, comumente o ofendido ao invés de expressar seus sentimentos de frustrações, rancores e humilhações e enfrentar o problema, se isola do convívio familiar, dificultando no tratamento do caso.

A realização pessoal é a principal consequência do trabalho, pois é através dele que o indivíduo se sente aceito socialmente e em razão dele sustenta a família, realiza sonhos e se empenha para alcançar patamares cada vez maiores.

Sem o trabalho, a vítima se sente fracassada, incapaz de dar o devido sustento aos seus entes queridos e sem o sentimento de ambição que impulsiona a seguir em frente, deixando então, sentimentos depressivos tomarem conta e despejando suas decepções nos entes mais próximos.

Sergio Pinto Martins (2012, p. 85) assim conceitua as consequências familiares como sendo:

As relações familiares do trabalhador também terão reflexos do assédio moral no emprego. Os familiares podem ser afetados pela angústia, humilhação e problemas psicológicos do trabalhador. A família pode não entender o que está acontecendo com o empregado. O cônjuge pode pedir a separação ou divórcio por não entender o que acontece com a vítima. Os filhos da vítima podem também ter problemas psicológicos, como reflexo do estado da vítima, precisando ser tratados.

Nota-se que as relações familiares estão intimamente ligadas com os danos sofridos pelo assédio. Um indivíduo amargo, sem amor pela vida, acaba afastando todos os que o cercam, torna o casamento infeliz e a relação familiar desgastada. Quando uma pessoa convive com outra depressiva,

reflexamente pode sofrer de depressão porque se encontra em contato direto com pensamentos depreciativos e negativos.

Desta feita, a busca por ajuda profissional é a melhor forma de tentar diminuir os danos causados pelo assédio.

### **5.3 Para a Empresa e para o Estado**

As empresas possuem o dever de proporcionar um ambiente laboral harmonioso e saudável para seus trabalhadores, pois é neste ambiente que os indivíduos passam a maior parte da vida, convivendo socialmente com outras pessoas e aspirando a promoções na carreira.

Um ambiente de trabalho sadio reflete diretamente nos lucros da empresa, já que os indivíduos estimulados pelo empregador se esforçam para corresponder às expectativas e serem reconhecidos.

Entretanto, quando advém o assédio moral no ambiente de trabalho o empregador sofre prejuízos, visto que a vítima se desestimula e passa a trabalhar com desídia ou a faltar no trabalho para evitar que seja assediada.

Ainda, caso a vítima venha a entrar em depressão e se afastar do emprego, a empresa possui custos para preencher a vaga deixada pelo trabalhador.

Tentando evitar o assédio moral, os danos psicológicos na saúde da vítima e almejando um ambiente laboral saudável, a Consolidação das Leis Trabalhistas preceitua em seu artigo 483 a possibilidade de rescisão indireta pelo trabalhador em caso de rigor excessivo praticado por seus superiores ou ofensa a sua honra, acarretando rompimento imediato do contrato de trabalho.

No que tange o Estado, o assédio moral também acaba gerando consequências financeiras, haja vista que quando a vítima se afasta do emprego necessita de benefícios previdenciários. Em alguns casos, a vítima pode receber auxílio doença ou, em casos graves, aposentadoria por invalidez quando não consegue mais de inserir no mercado de trabalho em razão dos danos psicológicos constantemente praticados pelo ofensor.

Vejamos o julgado do Tribunal Superior do Trabalho acerca do assunto:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. DOENÇA OCUPACIONAL . TRANSTORNO PSICOLÓGICO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM . O Regional, analisando a prova dos autos, concluiu que ficou configurado o dano, qual seja, o transtorno psicológico que acometeu a Reclamante , causando-lhe a sua aposentadoria por invalidez, o nexo causal com a atividade desenvolvida na empresa, e a culpa do Reclamado pelo assédio moral decorrente da jornada de trabalho extenuante e do tratamento hostil e inadequado , por parte dos superiores hierárquicos , que submetiam a empregada a cobranças excessivas de cumprimento de metas e a discriminação no tocante à sua crença religiosa e à sua condição feminina. Dentro de tal contexto, a alegação recursal de que não ficaram configurados o nexo causal e a culpa do empregador desafia o reexame do conjunto probatório produzido nos autos, procedimento vedado no Recurso de Revista, na forma da Súmula n.º 126 do TST. Recurso de Revista não conhecido. (TST – RR: 1655003320115160012, Relator: Maria de Assis Calsing, Data do Julgamento: 05/08/2015, 4ª Turma, Data da Publicação: DEJT 14/08/2015).

No caso em tela, a vítima foi constantemente assediada pelo empregador, que cobrava o cumprimento de metas cada vez mais exaustivas, além da discriminação quanto às suas crenças. Tamanhos foram os danos psicológicos sofridos pela vítima que esta desencadeou depressão e não conseguiu mais se inserir no mercado de trabalho, ficando caracterizado a necessidade da obtenção do benefício previdenciário de aposentadoria por invalidez.

Em outro aspecto, o Estado acaba sofrendo as consequências do assédio moral quando a vítima sofre tantos danos que se afasta do mercado de trabalho, gerando, além do benefício previdenciário de aposentadoria por invalidez, o aumento do desemprego, a concessão de seguro desemprego e o déficit no mercado de trabalho.

Por fim, o Estado custeia, através do Sistema Único de Saúde, o tratamento psicológico da vítima advindo dos constantes sofrimentos no ambiente laboral. Tal tratamento, além de gerar custos para o Estado com a

contratação de profissionais de saúde adequados, gera despesas com medicações e pode, inclusive, demorar anos ou uma vida inteira de terapia.

#### **5.4 Consequências Jurídicas do Assédio Moral**

Caso venha sofrer o assédio moral no ambiente laboral, o assediado deve, primeiramente, comunicar seu superior ou o departamento pessoal, emitindo que está sendo vítima de assédio.

Se o superior, ciente dos fatos, não vistoriar os acontecimentos e penalizar o ofensor, a vítima deve comunicar o empregador por meio de documento escrito, com a intenção de dar ciência dos fatos e se resguardar documentalmente como meio de prova do ilícito.

Eventualmente, se nenhuma providencia interna for tomada, o ofendido pode buscar amparo no judiciário, denunciando ao Ministério Público do Trabalho, podendo ser auxiliado pelo sindicato de sua categoria ou por advogado legalmente constituído.

A Consolidação das Leis do Trabalho assegura em seu art. 483 a hipótese de rescisão indireta pelo empregado, nos casos de falta grave praticadas pelo empregador, vejamos:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Como formas de assédio moral amparadas por este artigo podemos citar os casos em que o empregador rebaixa o empregado à função subalterna, quando impõe tarefa superior às forças do empregado ou, ainda, quando determina a execução de serviço impraticável.

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO. RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. À configuração do reconhecimento de justa causa apta a ensejar a extinção do contrato de trabalho por justa causa do empregador. (a denominada rescisão indireta), é mister a existência de ato incompatível com seus deveres legais e contratuais, do qual decorra a impossibilidade de manutenção da relação de emprego. Prova dos autos que revela conduta faltosa da empregadora, por meio de seus pressupostos. Vencido o Relator. (TRT – 4 – RO: 00000991620145040301 RS 0000099-16.2014.5.04.0301, Relator: George Achutti, Data do Julgamento: 28/10/2015, 4ª Turma).

Sendo assim, caso o empregado sofra perigo de dano considerável a sua integridade física ou mental, poderá se preservar alegando necessidade de extinção do contrato de trabalho por meio de rescisão indireta.

O empregador possui responsabilidade objetiva perante seus empregados, pois assume os riscos da atividade. Assim, quando tomar ciência da conduta assediadora poderá inicialmente advertir o ofensor, caso entenda que a conduta não seja grave, ou dispensar por justa causa se a conduta for grave ou praticada com habitualidade e periodicidade.

Verifica-se que é dever do empregador agir para tentar conter o assédio no ambiente laboral, podendo ser responsabilizado civilmente por reparação civil pelos atos de seus empregados no ambiente laboral.

Todavia, o empregador responsabilizado civilmente por assédio moral terá direito de regressar contra o empregado que praticou a conduta ilícita, no intuito de reaver os prejuízos por ele sofrido.

Para evitar que condutas assediadoras virem rotina no ambiente de trabalho, é dever do empregador fiscalizar seus empregados e punir tais condutas, além de estipular no regimento interno comportamentos repudiados, proporcionando assim, um ambiente de trabalho sadio e harmonioso.

## 5.5 Das Indenizações Decorrentes do Assédio Moral

A indenização é a principal consequência do assédio moral. Via de regra, o ofendido é o empregado e o ofensor o empregador autorizando a rescisão indireta, entretanto, pode acontecer de o ofensor ser o empregado e o ofendido o empregador, autorizando a dispensa direta.

As indenizações aplicadas no caso de assédio moral podem ser de duas espécies, tanto reparação por dano moral quanto por dano material. A indenização por dano moral tenta compensar o sofrimento do ofendido, os danos psicológicos e físicos, já o dano material tem a intenção de ressarcir os prejuízos financeiros, como a dificuldade de se reinserir no mercado de trabalho.

Quando ocorre reparação civil do assédio moral, a problematização se dá quando se vai quantificar a indenização, vez que não é tarifada. Assim, o julgador se vale de vários critérios, tais como parâmetros entre o salário do ofendido e o tempo de serviço na empresa.

Ocorre que, quando o magistrado fixa o quantum de acordo com o salário e o tempo de serviço acaba gerando injustiça ao empregado com pouco tempo de serviço ou salário muito inferior. Neste caso, a quantificação do dano leva em conta a reincidência do ofensor, a intensidade do dolo e o alcance na vida profissional e pessoal da vítima.

Nesse sentido, o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. VALOR ARBITRADO O assédio moral consiste na conduta abusiva do empregador, exercida de forma reiterada, tornando insuportável a própria continuidade da relação de emprego. Para o deferimento de indenização ao empregado, há necessidade de prova robusta da lesão, como a humilhação pública do empregado promovida por seu superior hierárquico. Quanto ao valor da indenização deve ser fixado em patamar razoável em face do porte econômico do empregador, a função compensatória da reparação (sem gerar enriquecimento sem causa), o caráter pedagógico da verba e a extensão do dano. (TRT-4 RO:00008520520125040022 RS 0000852-05.2012.5.04.0022, Relator: JOÃO GHISLENI FILHO, Data do Julgamento: 03/04/2014, 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

Os juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceram a conduta abusiva por parte do empregador de forma reiterada e fixaram a indenização por dano moral conforme critérios de razoabilidade entre os danos sofridos pelo empregado e a capacidade econômica da empresa.

Caso a finalidade da indenização seja de reparar a vítima, deve se valer de sua dor e ofensa à sua integridade para quantificar a reparação. Caso a finalidade da indenização seja de punir o agressor, o valor aplicado para a indenização tem que estar de acordo com o grau punitivo da conduta.

Como regra geral do Código Civil, a reparação é subjetiva, devendo ser comprovado - além da conduta, nexos causal e dano – o dolo ou a culpa por parte do agressor.

Todavia, a responsabilidade é objetiva para o empregador, pois conforme a alteridade assume o risco da atividade, devendo ser responsabilizado independente de dolo ou culpa, vez que tem o dever de fiscalização do ambiente laboral.

Em conformidade com esse entendimento, o julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. A responsabilidade civil está regulada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo que, para sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos: prova efetiva do evento danoso, nexos causal, prática do ato ilícito, necessidade de reparação e culpa - exceto na hipótese de atividade de risco, em que a responsabilidade do empregador é objetiva, independente da caracterização de culpa. 2. Verifica-se, do delineamento fático erigido pelo Tribunal Regional que, no caso concreto, resultou comprovado que a demandada cometeu conduta abusiva em seu poder hierárquico e diretivo, uma vez que o exame da prova testemunhal demonstra o dano sofrido pela obreira, bem assim a relação de causalidade com as condutas atribuídas à reclamada. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – AIRR: 8221320115020231, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data do Julgamento: 21/05/2014, 1ª Turma, Data da Publicação: DEJT 23/05/2014).

O tribunal deu provimento para condenar o empregador ao pagamento de danos morais em face da empregada, uma vez que exercia funções diversas de suas atribuições, além de ser constantemente intimidada

e menosprezada por seu superior. Entendeu, ainda, como responsabilidade objetiva do empregador, independentemente de comprovação de dolo e culpa.

Por fim, vale ressaltar que é permitido ao empregador o direito de regresso em face do agressor que praticou o assédio moral, objetivando o ressarcimento pelos prejuízos sofridos.

## 6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa tem o alcance de explorar e esmiuçar o assédio moral no Brasil, iniciando com uma análise histórica da evolução do trabalho no país, partindo desde a escravidão até o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho após a Revolução Industrial.

Com a evolução, constatou-se que o trabalhador passou a fazer jus a normas protetivas, aumentando, assim, a preocupação em relação à dignidade da pessoa humana.

Houve então, uma abordagem sobre o assédio moral no ordenamento jurídico como sendo qualquer conduta praticada com habitualidade, a fim de gerar temor à vítima, bem como danos mentais ou físicos para sua saúde.

Verificou-se que um ambiente de trabalho sadio e prazeroso aumenta a produtividade, incentiva o empregado a crescer e subir na carreira e reduz os níveis de depressões e assédio moral, já que a conduta assediadora, em regra, é praticada visando acanhar a vítima quando se sente ameaçado por ela.

Por conseguinte, fazendo um paralelo com o princípio da dignidade da pessoa humana, confirmou-se que condutas assediadoras violam diretamente este princípio, vez que o ser humano é fim em si mesmo e não objeto para se obter lucro econômico. O assediador viola o mais íntimo do indivíduo ao praticar, reiteradamente, condutas que inferiorizam, desprezam, desvalorizam e o desestimulam.

Apurou-se que a conduta assediadora pode ser praticada em diferentes níveis hierárquicos, ou seja, pode ser praticada tanto por empregador em face do empregado, quanto por empregado em face de outro empregado ou por empregado em face do empregador.

Analisou-se, ainda, as consequências provocadas por essas condutas assediadoras para a saúde da vítima, tais como crises de ansiedade, falta no serviço para evitar o assédio, insônia, falta de apetite e, em casos mais graves, até depressão.

Assim sendo, quando se pratica assédio moral no ambiente de trabalho faz jus à rescisão contratual por parte do empregador caso o empregado seja o ofensor ou rescisão indireta quando o agressor é o empregador, além de reparação civil por dano moral.

Em relação a indenização por dano moral, cabe ao magistrado valorar a reparação por meio de critérios definidores, como por exemplo o valor do salário recebido pela vítima, a gravidade da conduta e a capacidade financeira do empregador.

Conquanto haja medidas protetivas contra a prática de assédio moral no ordenamento brasileiro, muitos empregados ainda se submetem a tais condutas vexatórias sem denunciar, em razão de sentirem medo do desemprego e de não conseguirem prover o sustento de seus entes queridos.

Conseqüentemente, para evitar o crescimento dessas condutas humilhantes no ambiente de trabalho, é necessário que o empregador participe ativamente no combate a tais comportamentos por meio de fiscalização direta de seus empregados, devendo punir o agressor de tais práticas ao tomar ciência, proporcionando assim, um ambiente harmonioso e sadio, sem competitividade e pressões.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Curso de direito constitucional**. 17 ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2013.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25 Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **RO 00395.2007.101.14.00**. Relator: ABENSUR, Vania Maria da Rocha. Data da Publicação: 06/06/2008. Disponível em < <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4451544/recurso-ordinario-ro-39520071011400-ro-0039520071011400>> Acesso em 20 de novembro de 2017

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 00938200914403002 0093800-20.2009.5.03.0144**. Relator: BARROS, Alice Monteiro de. Data de Publicação: 25/05/2010. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124326959/recurso-ordinario-trabalhista-ro-938200914403002-0093800-2020095030144>> Acesso em 24 de outubro de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO 0000991620145040301** Relator: ACHUTTI, George. Data da Publicação: 28/10/2015. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/250561581/recurso-ordinario-ro-991620145040301-rs-000099-1620145040301> Acesso em 17 de fevereiro de 2018

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. - **RO: 00008520520125040022**. Relator: FILHO, João Ghisleni. Data da Publicação: 03/04/2014. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128997858/recurso-ordinario-ro-8520520125040022-rs-0000852-0520125040022> Acesso em 20/02/2018

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **RO: 00007140220125180005**. Relator: CRISPIM, Luciano Santana. Data da Publicação: 17/10/2012. Disponível em < <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208293618/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7140220125180005-go-0000714-0220125180005>> Acesso em 19 de novembro de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **RO: 11920084021400**  
Relator: JUNIOR, Vulmar de Araujo Coelho. Data da Publicação: 26/12/2008.  
Disponível em < <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18889290/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11920084021400-ro-0011920084021400>> Acesso em 19 de novembro de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Processo 00058720091511100**. Relator: MARINHO, Maria das Graças Alecrim.  
Disponível em < <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417983840/58720091511100?ref=juris-tabs>>  
Acesso em: 21 de novembro de 2017

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 01861201112903000 0001861-33.2011.5.03.0129**. Relator: OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Data da Publicação: 12/12/2012. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124287614/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1861201112903000-0001861-3320115030129?ref=juris-tabs> Acesso em 21 de novembro de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO: 6912120105010063**. Relator: PARANHOS, Maria das Graças Cabral Viegas. Data de publicação: 07/05/2012. Disponível em <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24557194/recurso-ordinario-ro-6912120105010063-rj-trt-1>> Acesso em 19 de novembro de 2017

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 00490201206303002 0000490-04.2012.5.03.0063**. Relator: VIDIGAL, Marcio Flavio Salem. Data de Publicação: 29/04/2014. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122830017/recurso-ordinario-trabalhista-ro-490201206303002-0000490-0420125030063>> Acesso em 21 de setembro de 2017

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RR 1655003320115160012**. Relator: CALSING, Maria de Assis. Data da Publicação: 14/08/15. Disponível em < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219812241/recurso-de-revista-rr-1655003320115160012>> Acesso em 03 de fevereiro de 2018

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 7252820125090863**. Relator: FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello. Data da Publicação: 11/03/2016. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321781896/recurso-de-revista-rr-7252820125090863/inteiro-teor-321781937?ref=juris-tabs>> Acesso em 20 de novembro de 2017

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 8221320115020231** Relator: CORREA, Lelio Bentes. Data da publicação: 23/05/2014. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120960474/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8221320115020231/inteiro-teor-120960494?ref=juris-tabs>> Acesso em 20 de Fevereiro de 2018.

CATALDI, Maria Jose Giannella. **O Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

COSTA, Marcus Vinicius Americano da. **O Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

FELKER, Reginald. **Dano Moral, Assédio Moral e Assédio Sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudencia e legislação**. 3 Ed. Rev. São Paulo: LTr, 2010.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2012.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 14 Ed. São Paulo: Método, 2012.