

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

NEILDSON DA COSTA BONFIM MELO

**O ASSÉDIO MORAL E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS NO ART. 223-A e
SEGUINTE DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

**ARACAJU
2018**

NEILDSON DA COSTA BONFIM MELO

**O ASSÉDIO MORAL E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS NO ART. 223-A e
SEQUISTES DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como requisito parcial para a conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. CHARLES ROBERT SOBRAL DONALD

ARACAJU

2018

M517a MELO, Neildson da Costa Bonfim.

O Assédio Moral E As Alterações Trazidas No Art. 223-A E Seguintes Da Consolidação Das Leis Do Trabalho / Neildson da Costa Bonfim Melo; Aracaju, 2018. 58 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador: Prof. Esp. Charles Robert Sobral Donald

1. Assédio Moral.....2. Direitos Fundamentais.....3. Relações de Trabalho..I. Título.

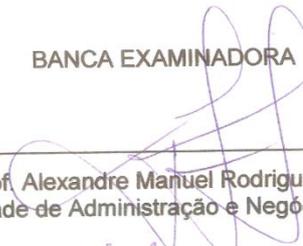
CDU 343.4(813.7)

NEILDSON DA COSTA BONFIM MELO

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

Aprovada em 31.2.2018

BANCA EXAMINADORA



Prof. Alexandre Manuel Rodrigues Pereira.
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Charles Robert Sobral Donald.
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Olavo Pinto Lima.
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

AGRADECIMENTOS

“Tudo posso naquele que me fortalece” (Filipenses 4:13). Obrigado Senhor por me fortalecer em todos os momentos difíceis e muito árduos durante essa jornada, a plena felicidade de chegar até aqui guiado pela sua mãos misericordiosas e pela grande realização da conclusão do curso de bacharelado em direito.

Aos meus pais Gildenes e Manoel, ao meu padrasto Rocha, a minha irmã Nelicleide e meu cunhado Fábio, a minha filha Cecília, um dos meus maiores motivos de superação, a minha esposa Iris, a minha sogra Clemildes e familiares, com vocês compartilho a realização de um dos momentos mais importante da minha vida: a conclusão do curso.

Ao professor Charles Donald, meu orientador, que acreditou na possibilidade da realização deste trabalho, pelo seu incansável e permanente encorajamento, pela disponibilidade dispensada e sugestões que foram preciosas para a concretização deste TCC.

Não poderia deixar de agradecer os ensinamentos de todos os meus professores, desde o ensino fundamental até o ensino superior. Vocês foram a força motriz para todas as conquistas acadêmicas. A vocês, meu eterno agradecimento!

Aos meus amigos, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção melhora tudo o que tenho produzido na vida.

Não me permito parar de agradecer a Deus que proporcionou que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, é o maior mestre que alguém pode conhecer. Obrigado Senhor !!!! Sempre.

“Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito bela para ser insignificante.”

Charlie Chaplin

RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem como fulcro o entendimento do instituto intitulado assédio moral no ambiente de trabalho, em específico nas relações de emprego. Esse instituto é de suma importância uma vez que a sua aparição, no mundo dos fatos, gera o afastamento do livre exercício dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho. Verifica-se que, relativo ao tempo, o assédio moral não perfaz algo novo, ao contrário, surgiu antes do direito do trabalho e o acompanha desde então. No Direito do Trabalho pátrio não há menção na legislação federal desse instituto, sendo então estudado pela doutrina e jurisprudência, as quais entendem sua natureza de danos morais. Sendo assim, forçoso aduzir que o resultado da conduta de assédio moral é o afastamento dos direitos fundamentais e, por consequência, a compensação em danos extrapatrimoniais. Essa receita encontra seu lugar na Constituição Federal de 1988, protetora da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais onde estão elencados o patrimônio moral do ser humano. Então, o foco deste trabalho é auxiliar no estudo do tema, porém ele não esgota toda a literatura de assédio moral, mas reforça a visão constitucionalista do combate ao assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral; Direitos fundamentais; Relações de trabalho.

ABSTRACT

The present academic work has a fulcrum the understanding of the institute called moral harassment in the labor environment, specifically in employment relations. This institute has great importance since its appearance, in the world of fact, generates a departure from the free exercise of fundamental rights in the labor environment. It has been finding that, with regard to time, bullying does not amount to anything new, on the contrary, it has arisen before labor law and has followed it ever since. In our homeland labor law there is no mention of this institute, being then studied by the doctrine and jurisprudence, which understand its nature of moral damages. It is therefore necessary to argue that the result of harassment is the removal of fundamental rights and, consequently, compensation for off-balance-sheet damages. This recipe finds its place in the Federal Constitution of 1988, which protects the dignity of the human person and fundamental rights where the moral patrimony of the human being is listed. So the focus of this work is to aid in the study of the subject, but it does not exhaust all the literature of moral harassment, but reinforces the constitutionalist view of combating bullying.

Keywords: Bullying; Fundamental Rights; Labor Relations.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.1	Princípios Gerais do Direito do Trabalho	13
2.1.1	Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	14
2.1.2	Princípio da indisponibilidade	15
2.2	Princípios específicos de Direito do Trabalho	16
2.2.1	Princípio da primazia da realidade	16
2.2.2	Princípio da proteção	17
2.2.3	Princípio da continuidade da relação de trabalho	18
3	ASSÉDIO MORAL	20
3.1	Conceito	20
3.2	Elementos definidores	26
3.3	Espécies	27
3.3.1	Assédio moral vertical descendente	28
3.3.2	Assédio moral horizontal	31
3.3.3	Assédio moral misto	32
3.3.4	Assédio moral ascendente	32
3.4	Ato ilícito e abuso de direito	33
3.5	Limites do poder diretivo x assédio moral	36
4	OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	40
4.1	Dos danos ao acervo extrapatrimonial da vítima de assédio moral	40
4.2	Dos danos ao acervo patrimonial da vítima	41
4.3	Dos danos às relações interpessoais da vítima	42
5	ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL E QUANTUM INDENIZATÓRIO	43
5.1	Da responsabilidade civil pelo assédio moral	43
5.2	<i>Quantum</i> indenizatório	45
5.3	Posicionamento jurisprudencial: Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5870	47
	REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho acadêmico tem por fito analisar a temática do assédio moral nas relações de emprego. Essa problemática perfaz o cotidiano da relação de emprego, ressaltando que infringe os direitos fundamentais nesta espécie de relação.

A matéria então estudada possui relevância jurídica imprescindível, sendo sua importância jurídica patente posto violar a dignidade da pessoa humana, no campo dos fatos, diminui o indivíduo, o menospreza, retira a voz do empregado, com reflexo na perda do exercício de direitos fundamentais.

De importância ímpar, ainda, porque gera reflexos na vida privada do assediado e em sua saúde físico-mental, bem como no patrimônio material do perseguido. Não é a toa que um dos efeitos do assédio é o da internalização da pessoa, havendo depressão, idas constantes ao médico, tratamento psicológico, desmembramento do seio familiar.

No meio acadêmico há diversidade de estudos acerca do problema tratado aqui. São diversas plataformas como artigos, teses, dissertações, textos e livros. Necessário aduzir que esses materiais possuem superficialidade ou grau de complexidade e aprofundamento dos mais diversos.

No presente trabalho, é possível verificar um apanhado de várias frentes acadêmicas para explicar o fenômeno do assédio, aprofundando seus conceitos, sujeitos, efeitos, responsabilidade civil e como o assunto vem sendo tratado atualmente, isso para tratar sobre um fenômeno que dilapida o direito social ao trabalho digno, seja no sentido subjetivo da dignidade humana do trabalhador ou no sentido objetivo do ambiente de trabalho saudável.

Na linha do relato de sua importância, o assédio moral não é problema hodierno, pode ter sido aprofundado por conta da mercantilização das relações de trabalho com o crescimento econômico do Brasil. Em verdade, o tema se espalha no direito do trabalho, mas é velho conhecido na área administrativa no viés do princípio diretivo; bem como da ciência biológica em função do princípio do mais forte comandando o mais fraco.

Nesse diapasão a pesquisa e confecção desse trabalho foram direcionadas para o assédio moral trabalhista, não falando sobre o assédio social, familiar, estatal.

Somente se discute o assédio em que o sujeito ativo e passivo possuam entre si liame trabalhista, mormente através de relação de emprego, consubstanciado pela existência de contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, logo se prescindiu das relações autônomas de trabalho.

O estudo se baseia na doutrina, legislação e jurisprudência acerca do tema, tanto a base física como eletrônica.

O estudo inicialmente trata sobre alguns princípios que norteiam o Direito do Trabalho, mas que também possuem estreita ligação com o tema assédio moral. A dignidade da pessoa humana, fundamento de todo dever de comportamento ético, normalmente quando a conduta assediosa é capaz de infringir tal mandamento; a primazia da realidade que enfatiza as declarações dos envolvidos na relação de trabalho acima da que foi posta no contrato, enfatizando a fase concreta do trabalho para destacar a real e também concreta figura do assédio.

Neste toar, a proteção, a continuidade do trabalho e a indisponibilidade das normas do trabalho fazem com que o arcabouço protetivo-normativo do trabalho haja de forma a impedir a ocorrência de tais atos. Não só isso, é possível encontrar nesses princípios a própria tentativa de prevenir as condutas assediosas, já que todos os três princípios trabalham auxiliando o empregado e o empregador na esfera concreta do trabalho.

No que tange ao assédio moral propriamente dito, forçoso foi destacar seu conceito bem como seus elementos de caracterização. É que, partindo-se do princípio que o trabalho tem o foco de esclarecer a situação atual do assédio moral na seara jurídico trabalhista, fez-se necessário à confecção de uma conceituação geral do instituto.

Passada a conceituação, a monografia passou a enxergar os elementos e as pessoas na relação de assédio moral para estudá-las de forma dinâmica, no tempo e espaço, uma vez que o trabalho se propôs a conceituar essas figuras em suas várias posições e graus de hierarquia, constatando e explicando as espécies de assédio moral no terceiro capítulo.

Vale destacar que no assédio moral descendente, as condutas do empresariado brasileiro para constranger seus empregados a votarem em determinado candidato na eleição presidencial de 2018, foi criado parágrafo específico acerca do tema, destacando-se decisão judicial em sede liminar, no processo em face do dono da Havan, que salienta o repúdio e conexão existente

entre tal conduta, o constrangimento sofrido pelo empregado em período eleitoral e a ofensa ao direito fundamental do voto livre.

Ato contínuo, houve o realce dos efeitos perversos do assédio moral, objetivando entender a causa do ordenamento ter feito, por meio de sanções, as devidas reprimendas ao ato de assediar. Sendo assim, o efeito nocivo não só perpassa o ordenamento jurídico na hipótese dos danos aos direitos fundamentais do trabalhador, especificamente sua esfera extrapatrimonial, mas também o mundo dos fatos e suas implicações no âmbito físico-mental do trabalhador assim como sua esfera social.

Pois, ao fim e ao cabo, ao longo do trabalho, restou comprovado que a conduta assediadora vai de encontro aos direitos humanos universais, pois gera efeitos nocivos na esfera concreta e jurídica do assediado, então, por oportuno, restou evidenciada a responsabilidade civil do assediador.

Por derradeiro, para falar sobre a reponsabilidade civil, foi dividido entre a responsabilidade civil genérica, enquanto instituto que permeia todo ordenamento jurídico e alcança as condutas *contra legem*, e sua adequação ao assédio moral trabalhista.

Por fim, ainda no capítulo da responsabilidade civil, foi trazido a baila as inovações da Reforma Trabalhista: a circunscrição do poder do juízo de discutir o valor da indenização advinda do assédio moral, bem como discussão da desigualdade do valor da compensação indenizatória moral em face da nova base de cálculo utilizada pelo texto original da reforma.

E na conclusão são discutidas as considerações pessoais do autor acerca da problemática exposta, tendo sempre em mente que o presente estudo não possui o condão e o objetivo de exaurir o acervo teórico e fático que se encontra ligado ao tema.

2 FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Princípios Gerais do Direito do Trabalho

Os princípios na era constitucional têm como propósito trazer lastro normativo norteador para o sistema jurídico e também o sistema político, na medida que esse também busca sua base na Constituição da República, sendo o Brasil uma democracia constitucional.

É que a base principiológica, antes tida como simbólica, se converteu em arcabouço normativo, servindo de fonte de informação para o legislador, orientação interpretativa para o magistrado, com função integrativa da norma.

Inteligência apoiada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, em que pese o referido diploma ter entrado em vigor somente em 10 de novembro de 1943, assim dispendo:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (sem grifo no original)¹

Sendo assim, segundo a doutrinadora Alice Monteiro, em seu Curso de Direito do Trabalho, tem-se o seguinte conceito quanto ao que vem a ser princípio:

Nossa conclusão é no sentido de que a norma (vista como o dever-ser) abrange tanto os princípios como a regra. Estes se distinguem por meio de vários critérios apontados pela doutrina, entre os quais destacamos: a) as regras prescrevem atos relativamente específicos, e os princípios atos inespecíficos; b) os princípios não podem gerar direito subjetivo, ao contrário das regras que geram esses direitos e podem ser aplicadas diretamente; c) os princípios contêm uma enunciação ampla, sendo, portanto, abstratos, enquanto as regras são concisas (BARROS, 2016, p. 122).

¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 23 de set. de 2018.

Logo, os princípios que ora serão explanados abaixo, destacados em virtude de sua relevância e ligação quanto ao objeto principal deste trabalho acadêmico – assédio moral na relação de trabalho – possuem caráter normativo, amparando e dando direção à relação contratual de trabalho, bem como a resolução ou diminuição da incidência do assédio moral.

2.1.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana, como princípio jurídico, norteia todo arcabouço normativo pátrio pelo comando constitucional vinculado a este princípio, qual seja o artigo 1º, inciso III da Constituição Federal que assim dispõe:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]
III - a dignidade da pessoa humana;

O princípio em análise possui forte conceito humanista, retendo em seu núcleo o ser humano como fim a ser alcançado pela norma, mas não como meio a ser utilizado pela norma para alcançar determinado fim. Em outras palavras, a norma brasileira de cunho humanista tutela a dignidade do homem, chegando a tecer disposições peculiares deste mesmo homem em seu ambiente de trabalho.

No plano jurídico, o valor intrínseco da pessoa humana impõe a inviolabilidade de sua dignidade e está na origem de uma série de direitos fundamentais. O primeiro deles, em uma ordem natural, é o *direito à vida*. Em torno dele se estabelecem debates de grande complexidade jurídica e moral, como a pena de morte, o aborto e a morte digna. Em segundo lugar, o *direito à igualdade*. Todas as pessoas têm o mesmo valor intrínseco e, portanto, merecem igual respeito e consideração, independente de raça, cor, sexo, religião, origem nacional ou social ou qualquer outra condição. Aqui se inclui o tratamento não-discriminatório na lei e perante a lei (igualdade formal), bem como o respeito à diversidade e à identidade de grupos sociais minoritários, como condição para a dignidade individual (igualdade como reconhecimento). Do valor intrínseco resulta, também, o *direito à integridade física*, aí incluídos a proibição da tortura, do trabalho escravo ou forçado, as penas cruéis e o tráfico de pessoas. Em torno desse direito se desenvolvem discussões e controvérsias envolvendo prisão perpétua, técnicas de interrogatório e regime prisional. E, igualmente, algumas questões situadas no

âmbito da bioética, compreendendo pesquisas clínicas, eugenia, comércio de órgãos e clonagem humana. E, por fim, o *direito à integridade moral ou psíquica*, domínio no qual estão abrangidos o direito de ser reconhecido como pessoa, assim como os direitos ao nome, à privacidade, à honra e à imagem. É também em razão do valor intrínseco que em diversas situações se protege a pessoa contra si mesma, para impedir condutas auto-referentes lesivas à sua dignidade (BARROSO, 2010, p.23).

Sendo assim, o constituinte em várias passagens da Constituição Cidadã de 1988 construiu um arcabouço normativo vasto que protege a dignidade da pessoa que trabalha, sendo de importância ímpar a citação dos arts. 1º, IV; 7º; e 170, que asseveram dentre outros objetivos e direitos: os valores sociais do trabalho; os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais que visem à melhoria da sua condição de vida; a valorização do trabalho humano.

Assim interpreta o Ministro da Suprema Corte deste país, Gilmar Mendes, acerca do conteúdo constitucional do art. 7º:

A disciplina normativa mostra-se apta, em muitos casos, a constituir direito subjetivo do empregado em face do empregador, ainda que, em algumas configurações, a matéria venha a ser objeto de legislação específica (art. 7º, VI, VII, VIII, IX, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XXI, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV). Trata-se, em muitos casos, de aplicação direta e imediata de norma de caráter fundamental às relações privadas (*unmittelbare Drittwirkung*) (MENDES, 2017, p. 586).

Desta forma, a dignidade da pessoa humana no trabalho possui caráter protetivo do trabalhador, informando ao legislador, julgador e empregador que façam e cumpram as normas atinentes a manutenção da integridade física, moral, psicológica daquele.

2.1.2 Princípio da indisponibilidade

Como o empregado é caracterizado na relação de trabalho como elemento hipossuficiente, as normas do trabalho incidentes em tais relações não podem ser afastadas unilateralmente pelo empregador.

É que, sempre há a presunção jurídica de proteção do empregado, sendo a incidência das normas trabalhistas a melhor maneira de efetivar essa tutela. Então, de plano, tem-se que a norma trabalhista tem característica cogente, sendo necessária sua regulamentação na formação da relação de trabalho.

Deriva da imperatividade das regras trabalhistas, traduzindo a inviabilidade de o empregado poder, salvo raríssimas exceções, despojar-se das vantagens e proteções legais. A indisponibilidade abrange a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas por parte do empregado. O empregado não pode, em regra, “negociar” individualmente a diminuição ou eliminação de um direito, tampouco “renunciar”. A negociação é fruto de uma transação (concessões recíprocas), enquanto que a renúncia deriva de um ato unilateral. Há, portanto, uma clara vedação ao despojamento bilateral ou unilateral do obreiro.²

2.2 Princípios específicos de Direito do Trabalho

2.2.1 Princípio da primazia da realidade

Para um melhor entendimento do princípio da primazia da realidade, é importante trazer uma definição da doutrina laboral acerca dele. “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que acontece na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos,” pontua RODRIGUEZ, 2000 apud ERICKSEN, 2014, p. 238.

Então, o principal objetivo da primazia da realidade consiste, justamente, em dar uma maior importância, como também maior credibilidade aos desdobramentos fáticos da relação de empregado em detrimento das meras convenções formalizadas pelas partes, mesmo que isso ocorra no preenchimento da carteira de trabalho ou em documentos apartados. Destaca-se ainda que as formalizações feitas não perdem por completo a sua validade³.

² CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016

³ ERICKSEN, Lauro. **Da possibilidade de aplicação do Princípio da Primazia da Realidade em favor do empregador**. Rev. SJRJ, Rio de Janeiro, v. 21, n. 39, p. 233-251, abr. 2014. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/74823/possibilidade_aplicacao_principio_ericksen.pdf> . Acesso em: 26 de novembro de 2018.

No que tange a esfera material do princípio em comento, válidas são as palavras do doutrinador Maurício Godinho em sua obra Curso do direito do trabalho, analisando-se o seguinte excerto abaixo:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 85, CCB/1916; art. 112, CCB/2002). No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

2.2.2 Princípio da proteção

Como cediço, o Direito do Trabalho é um conjunto de normas, regras e princípios, que sistematiza e regula a relação de trabalho a qual, em síntese, possui como partes o empregador e o empregado, estando este último em desvantagem técnico-econômica e financeira em relação ao primeiro, caracterizando-se sua hipossuficiência.

Como a própria nomenclatura deixa sobressair, o princípio da proteção tem por nascedouro o princípio constitucional da igualdade nas relações jurídicas bem como em seu aspecto material tem por escopo a tentativa de equalizar materialmente as partes na relação de trabalho, com intuito precípua de amparar o empregado, parte hipossuficiente na relação de trabalho, pelos motivos explanados acima.

Preleciona as cátedras Ives Gandra e Martins Filho⁴ da seguinte maneira acerca do fundamento da proteção normativa na relação trabalhista:

⁴ FILHO, Martins SILVA, Ives Gandra da. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 10. ed rev. e ampl. - São Paulo : Saraiva, 2011. p. 10

Modalidades:

a) Regra do ***in dubio. pro operario*** – escolher entre vários sentidos da norma, aquele que seja mais favorável ao empregado (diferente do Direito Civil. em que os casos duvidosos são resolvidos a favor do devedor).

- Supõe a ***existência de dúvida*** (não se pode ir contra a vontade expressa do legislador).

- Semelhante ao ***contrato de adesão*** (interpretação em favor da parte que não redigiu o texto).

- Em matéria processual, possibilidade de inversão do ***onus probandi***, quando o empregador detenha os principais meios de prova.

- Aplicação em ***progressão decrescente***, em função da maior ou menor remuneração do empregado (conjugam-se com a necessidade de proteção ao interesse comum de manter a empresa: atenuam-se nos casos de empregados diretivos cujas indenizações vultosas possam comprometer a saúde financeira da empresa).

b) Regra da ***norma mais favorável*** - no caso de haver mais de uma aplicável (Constituição, lei, regulamento, convenção), utilizar a mais favorável ao empregado, ***quebrando a hierarquia das normas***.

Exceção: ***regulamentação convencional***, que, flexibilizando normas, restringe disposições legais, compensando com vantagens de outra ordem (interpretação da convenção no seu conjunto).

c) Regra da ***condição mais benéfica*** - a aplicação de norma nova não pode implicar a diminuição das conquistas alcançadas pelo trabalhador (incorporadas ao seu patrimônio jurídico).

Exceção: ***flexibilização*** de normas legais em convenção coletiva (aplicação a todos os empregados). Utilização ***das*** normas menos favoráveis apenas aos empregados que dali para frente forem contratados (os empregados antigos terão as normas coletivas anteriores incorporadas aos seus contratos individuais de trabalho) (GANDRA e FILHO, 2010, p.10).

Por conseguinte a proteção que se almeja recepcionar é a da parte hipossuficiente, sendo o Estado garantidor de tal proteção, confeccionando, interpretando e aplicando a norma trabalhista em benefício do trabalhador, sempre com a devida razoabilidade, tentando elevar este ao patamar de suficiência do empregador em situações específicas.

2.2.3 Princípio da continuidade da relação de trabalho

Há uma presunção no direito do trabalho pela qual se entende que a regra nos contratos indeterminados se sobressaem às regras dos contratos determinados,

de tal forma que o preceito geral nas relações trabalhistas é que haja contratação do empregado por tempo indeterminado.

Neste caso, o término do contrato de trabalho é demonstrado pelo empregador, sendo a melhor interpretação a mais favorável ao empregado.

Mas, com o advento da Constituição Cidadã de 1988, que consagrou o compulsório recolhimento do FGTS por parte de quem emprega, a estabilidade do representante sindical, a garantia de emprego para gestante e o cipeiro, houve a relativização de tal princípio, chegando a hipótese de dispensa arbitrária imotivada do empregador.

Neste mesmo intento se pronuncia Gustavo Garcia:

O princípio da continuidade da relação de emprego tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho, fazendo com que se presuma ser a prazo indeterminado e se permita a contratação a prazo certo apenas como exceção.

Pelo princípio em comento, gera-se para a empresa uma política de compliance, pela qual sejam identificados os pontos de assédio moral, para que haja uma resolução do problema. É que, tendo em mente que o princípio da continuidade do trabalho estabelece a regra de que o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, é dever do empregador manter o empregado em ambiente saudável para que esse não venha a rescindir o contrato de maneira indireta.

Ainda na busca de um liame lógico entre o princípio da continuidade e o instituto do assédio moral, faz-se necessário a argumentação de que todo empregado agredido moralmente e que venha a sofrer abalo psicológico deve ser mantido na empresa, mas passando por processo de reabilitação, objetivando a manutenção do contrato de trabalho, em homenagem à sua continuidade.

3 ASSÉDIO MORAL

3.1 Conceito

Para que ações e atitudes no ambiente de trabalho configurem-se em assédio moral devem ser observados alguns critérios: 1) a realização de ato abusivo ou agressivo; 2) a repetição, a frequência, a duração destas práticas hostis; 3) a intenção do assediador⁵. Bobroff e Martins referem que é preciso considerar a influência dos aspectos culturais e dos objetivos do assediador. A repetição pode referir-se ao mesmo ato ou à mesma omissão ou, então, a atos e omissões diferenciados.

Ainda para Bobroff e Martins:

“O importante perceber se há uma atitude hostil, de abuso ou agressão recorrente, implícita ou explícita. As repetições destas atitudes desestabilizam a vítima, levando-a a desenvolver doenças, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais. É importante reafirmar que a dificuldade de perceber o assédio o torna um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. Contudo, a repetição não deve ser considerada de forma isolada, pois pode haver a repetição de atos sem a frequência ou a duração, que também são aspectos fundamentais na caracterização do assédio. Zanetti informa que um único ato, mesmo repetido muitas vezes, pode não ser considerado como assédio moral, mas como violência psíquica, citando como exemplo a calúnia. Para caracterizar a frequência, inerente ao assédio moral, a repetição deve ocorrer ao menos uma vez por semana; caso contrário, o episódio não será considerado assédio moral, conforme suas características atuais em âmbito internacional. No que concerne à duração, o tempo pode variar de uma semana até um a três anos. Vários estudos demonstraram que a duração média dos ataques do assediador é de aproximadamente seis meses. A duração é um aspecto muito importante no que tange à prevenção, pois o estudo de vários casos demonstrou que nenhum deles teria se transformado em assédio se tivessem sido tomadas medidas de intervenção ou prevenção.” (BOBROFF e MARTINS, 2013, p. 254)

As relações humanas são criadas como laço de necessidade entre um ser humano e outro, ou seja, é uma conjugação de forças dos indivíduos humanos com intuito de sobrevivência em relação ao meio hostil.

⁵ BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Rev. bioét. (Impr.). 2013; 21 (2): 251-8.

É natural, partindo-se da premissa que cada ser humano possui um biótipo diferente, que haja um indivíduo mais forte que o outro nessa relação, forçando todos, senão a maioria, a sua obediência, prática tendente à manifestação do assédio moral.

Segue então o que vem a ser assédio moral em um cenário mais abstrato, ou seja, sem a adequação da expressão a uma relação específica:

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho⁶

Em se tratando de um trabalho acadêmico voltado para área do direito do trabalho, é importante adequar esse conceito a relação trabalhista empregador-empregado ou empregado-empregado, numa relação horizontalizada, fazendo incidir sobre essa relação todo o arcabouço jurídico, numa tentativa de regulamentar as interações acima citadas.

Por óbvio que, por se tratar de ciência jurídica, é necessário entender o contexto fático a que se almeja regradar. Logo, clarifica-se melhor o conceito e por consequência há uma maior adequação do conceito jurídico ao fato, a partir do momento que se constata que o modelo de trabalho está voltado para um sistema capitalista de mercado que a todo momento pressiona os indivíduos da relação trabalhista para atingir maiores lucros e metas mais ambiciosas.

Sendo assim, o contexto capitalista em que está inserido a relação de trabalho, bem como a busca por maiores margens de lucro, competição acirrada, consumismo, sem a devida importância da pessoa humana, leva ao aumento do assédio moral.

Nesse diapasão é que Barreto e Heloani retratam que:

“No final do século XX, o mundo do trabalho sofreu mudanças importantes, motivadas pela reestruturação produtiva pós-fordista. Sua substância está organizada por práticas intransigentes,

⁶ HIRIGOYEN, Marie France, Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 10ª ed, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 65.

modeladoras de novas posturas, condutas e valores. Do mesmo modo, estimula-se a competição entre os pares e fixa-se a indiferença ao sofrimento do outro, revelando que as novas formas de organizar e administrar o trabalho propiciaram a atomização do indivíduo (Morin, 2011), seu isolamento e conseqüente esgarçamento dos laços afetivos, além de rompimento do espírito coletivo. Ao suprimir a liberdade da ajuda mútua, do senso de comunidade, dos laços de camaradagem, a empresa instituiu o mito dos colaboradores resilientes, da livre escolha, do empreendedorismo, da missão comum, da sustentabilidade, da ética corporativa.” (BARRETO e HELOANI, 2015, p. 550)

“Desde então, a busca por lucro em detrimento da pessoa humana e de seus laços afetivos vem causando um aumento exacerbado de pessoas individualistas, egoístas, competitivas e consumistas, influenciando negativamente o trabalho em grupo e a busca e concretização de um objetivo comum”.

Por fim, havendo inicialmente que se conceituar o que vem a ser assédio moral, o quadro⁷ é uma compilação retirada de uma tese de mestrado relativa ao tema de assédio moral, sendo pertinente sua colação, *ipsis litteris*, ao tema que ora se pretende discorrer:

AUTOR	TERMO	DEFINIÇÃO
Brodsk (1976)	Assédio	Tentativas repetidas e persistentes de uma pessoa para atormentar puxar para baixo, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que persistentemente provoca, pressiona, amedronta, intimida ou caso contrário incomoda outras pessoas.
Thlefors (1987)	Scapegoating	Uma ou mais pessoas são expostas durante um período de tempo a

⁷ NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. Orientadora: Suzana da Rosa Tofo – Florianópolis, SC, 2011. p. 53.

		repetidas ações negativas de um ou mais indivíduos.
Leymann (1990, 1996)	Mobbing/Terror psicológico/Psicoterror	Terror psicológico ou mobbing no trabalho envolve comunicação hostil e não ética direcionada de um modo sistemático por um ou mais indivíduos para um indivíduo que, durante o assédio, é posto em uma posição desamparada e indefesa, sendo mantido nesta condição por meio de ações assediosas.
Wilson (1991)	Workplace trauma	Desintegração do próprio empregado resultado da percepção ou do real tratamento malicioso, contínuo e deliberado de um empregador ou supervisor.
Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck (1994)	Work harassment	Ações repetidas, com foco de trazer dano psicológico (mas algumas vezes também físico) e direcionadas para um ou mais indivíduos que, por uma ou outra razão, não conseguem se defender.
Einarsen & Skogstad (1996)	Bullying	Bullying é um problema em alguns ambientes de trabalho e de alguns trabalhadores. Para que algo possa ser caracterizado como bullying tem que ocorrer repetidamente durante certo tempo, e a pessoa

		confrontada tem que ter dificuldades de defender-se. Não é bullying se duas partes de “poder” aproximadamente igual estão em conflitos ou se o incidente é um evento isolado.
Keashly, Trott & McLean (1994), Keashly (1998)	Comportamento ausivo / abuso emocional	Comportamentos hostis verbais e não-verbais não ligados a conteúdo sexual ou racial, conduzidos por uma ou mais pessoas em direção a outro para arruiná-lo e assegurar obediência aos outros.
O'Moore, Seigne, Mcguire & Smith	Bullying	Bullying é um comportamento destrutivo. É uma agressão repetida, verbal, psicológica e física, conduzida individualmente ou por um grupo contra outros. Comportamentos agressivos de incidentes isolados, enquanto não tolerados, não devem ser caracterizados como bullying. Somente comportamentos agressivos impróprios que são sistemáticos e desfrutados podem ser considerados bullying.
Hoel & Cooper (2000)	Bullying	Uma situação onde um ou vários indivíduos persistentemente durante um período de tempo percebem estar sofrendo ações negativas de um ou várias pessoas, em uma situação onde o alvo do

		bullying tem dificuldades de se defender contra estas ações. Nós não nos referimos como bullying incidentes isolados.
Zapf (1999)	Mobbing	Mobbing no trabalho significa assédio, ofender, excluir alguém socialmente ou atribuir trabalho não digno da posição do indivíduo.
Salin (2001)	Bullying	Atos negativos repetidos e persistentes direcionados para um ou mais indivíduos, e que criam um ambiente de trabalho hostil. No bullying, o alvo tem dificuldades de se defender; não é um conflito se as partes apresentam forças iguais.
Vartia (1993)	Harassment	Situações onde a pessoa é exposta a longas e repetidas ações negativas de um u mais pessoas.
Kile (1990)	Health endangering leadership	Atos de humilhação e assédio contínuos e de longa duração conduzidos por um superior hierárquico, expresso publicamente ou secretamente.
Adams (1992)	Bullying	Críticas e abusos persistentes em público ou secretos, que humilham e desqualificam uma pessoa.

Sendo assim, a partir da amostragem de conceitos existente no quadro acima, é possível notar as diferenças fundamentais acerca do assédio moral em partes diferentes do globo, porém, o que as une é , e sempre será, a humilhação do assediado, através de palavras ou gestos que diminuam sua individualidade

3.2 Elementos definidores

Por ser um conceito amplo e fora da disciplina do direito, a expressão assédio moral, ao ser trazida para o mundo jurídico, em sua adequação, sofre lapidações doutrinárias e jurisprudenciais⁸ para sua devida subsunção ao caso trazido para análise.

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. NAO CONFIGURAÇÃO. Para a caracterização do assédio moral há quatro elementos a serem considerados: a **natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional que comprometa a higidez mental da pessoa.** Não restando provado nos autos os requisitos caracterizadores do assédio moral, deve ser negado provimento ao recurso ordinário obreiro que pleiteava condenação da empregadora sob tal aspecto.
(grifo nosso)

ASSÉDIO MORAL. CONCEITO. O assédio moral, embora não seja um fenômeno novo, pois remonta à escravidão, recentemente ganhou realce e mereceu a tutela jurídica. "Assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. **O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos palavras, comentários, críticas, piadas.** Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima situações incômodas e humilhantes. **De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Daí a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assume seus atos.** Quando, denunciado,

⁸ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho-14 - RO: 420 RO 0000420, Relator: DESEMBARGADOR VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR, Data de Julgamento: 10/12/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0228, de 15/12/2010

frequentemente, se defende com frases do tipo: 'Foi só uma brincadeira', 'não é nada disso, você entendeu mal', 'a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas', 'isso é paranóia sua', 'ela é louca', 'não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível', 'ela faz confusão com tudo', 'é muito encrenqueira, histérica', etc." (PAROSKI, 2007, p.113).

Pela postura jurisprudencial, forçoso constatar que os elementos definidores do assédio moral serão: a) natureza psicológica, b) o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, c) a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional que comprometa a higidez mental da pessoa.

É importante destacar que, como já dito alhures, o assédio moral se concretiza principalmente quando há a diminuição da força moral de um indivíduo frente ao outro, sendo assim, o assédio abala o psicológico do agredido uma vez que faz com esse pense que realmente merece determinada posição, internalizando uma fraqueza e se diminuindo.

Já o caráter reiterado e prolongado da conduta faz com que o assédio moral seja caracterizado somente depois de condutas que diminuem e abalam o psicológico do agredido. É necessário destacar a multiplicidade de condutas, sendo assim, uma conduta isolada não tende a caracterização de assédio moral.

No que tange a exclusão do agredido, essa agressão deve sempre influenciar na moral do indivíduo, de forma que, sendo uma pessoa que não se importa com o fator exclusão, não haverá então caracterização do assédio moral, sendo que a exclusão não resultou em abalo psicológico, mantendo-se a higidez mental após a exclusão.

3.3 Espécies

As relações jurídicas vêm sofrendo mutações ao longo do tempo, tendo então passado a doutrina a reconhecer vários direitos e deveres inerentes a formação da relação. Nesta toada, natural que uma das consequências para o tema assédio moral seja a especialização de suas espécies.

Sendo assim, Alice Monteiro⁹ discorre sobre o conjunto de situações e posições jurídicas da relação de trabalho:

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit p. 147.*

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, de 'situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição'. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantias (sanção).

A relação jurídica pressupõe a existência de, pelo menos, duas pessoas e de uma norma jurídica qualificadora de uma relação social. A relação jurídica se manifesta por meio: dos direitos subjetivos, conceituados como o 'poder de exigir ou pretender de outra pessoa um determinado comportamento positivo ou negativo'; de direitos potestativos definidos como 'poderes jurídicos de, por um ato livre de vontade, só de *per si* ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem a outra parte' (BARROS, 2016, p.147).

É dizer que, com o crescimento da técnica, houve descobertas de variados modos de se praticar o assédio moral. Dentre eles estão, o vertical ou descendente, o horizontal, o moral misto e moral ascendente.

Assim, segue-se o apanhado de espécies de assédio moral:

a) Assédio moral vertical descendente: trata-se simplesmente de violência praticada por superior hierárquico, seja em cargo de chefia ou diretivo, sendo, outrossim, a espécie mais praticada de assédio moral.

b) Assédio moral estratégico: nessa hipótese enquadra-se o assédio moral perpetrado institucionalmente pela empresa, uma vez que essa age de maneira coletiva com o intuito de assediar moralmente um empregado específico, inculcando-lhe a vontade de se desligar da corporação.

c) Assédio moral horizontal: perseguição causada por colegas da vítima, sendo suas causas, dentre outras: a inveja, a competição, a intolerância, a sexual.

d) Assédio moral ascendente: de difícil ocorrência, precisamente, pela maneira que ocorre, na qual o inferior hierárquico assedia seu superior hierárquico.

e) Assédio moral de gênero: assédio com sujeito específico, posto que a vítima será sempre mulher, seja por preconceito, por competição ou misoginia. Nessa hipótese, a mulher traz insegurança para o ambiente de trabalho, porque o homem se sente ameaçado por ela; ou, pela ideia do senso comum de se tratar de um ser frágil, sofre por tal condição.

3.3.1 Assédio moral vertical descendente

Como já dito acima, trata-se de assédio em que o sujeito ativo é o superior hierárquico e o sujeito passivo é o subordinado do assediador. Trata-se da espécie mais praticada de assédio moral.

Sendo assim, colaciona-se a jurisprudência¹⁰ esclarecedora do Tribunal Superior do Trabalho acerca da espécie de assédio em análise:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO

1. O assédio moral exercido por superiores hierárquicos dá-se quando os chefes, gerentes, encarregados pessoas que exercem função de liderança abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa nas pessoas que lideram, expondo as a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima.
2. Não descaracteriza o assédio moral o fato de o empregador valer-se de políticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente praticadas e capazes de reforçar a prática do terror psicológico junto aos empregados.
3. No assédio moral vertical descendente institucional, todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados.
4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional rende ensejo à obrigação de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados.
5. A razoabilidade em direito civil é representada pelos valores do homem médio, ligada à congruência lógica entre as situações concretas e os atos praticados, à luz de um padrão de avaliação geral.
6. Extrapola a razoabilidade proferir ofensas verbais, atribuir a qualificação de incompetentes e ameaçar os empregados de demissão.
7. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

Desta feita, a conduta do superior hierárquico seja chefe, gerente ou aquele que, por delegação, exerça o papel de uma dessas pessoas figurará no polo ativo da relação assediadora.

¹⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - AIRR-0124100-49.2005.5.01.0050, RELATOR MINISTRA MARIA DE ASSIS CALSING, Data de Julgamento: , QUARTA TURMA, Data da Publicação: DOTRT, de 28/08/2014.

Por fim, por estar numa hierarquia superior, o perseguidor aproveita-se do controle e domínio da relação para imobilizar a vítima psicologicamente, afetando seu rendimento no trabalho, sua personalidade existencial bem como sua moral, o isolamento, o excesso de serviço, metas impossíveis de serem alcançadas¹¹.

Há um tipo específico de assédio moral que só acontece em período eleitoral, intitulado de assédio eleitoral. Nele o empregador constrange o empregado a votar em determinado candidato ou aderir a sua filosofia político-partidária em virtude da hipossuficiência da relação do empregado na relação de trabalho.

Trata-se de assédio moral descendente, posto perpetrado por pessoa de hierarquia superior as vítimas. Os atos costumam ser praticados de forma a dar a entender que se determinado candidato não ganhar, o empregado pode perder seu emprego ou não ser promovido.

Na mais recente decisão judicial, proferida em face de um empresário que apoia determinado candidato a presidência do Brasil nas eleições de 2018, em um processo com clara constatação de assédio eleitoral assim se pronunciou a magistrada em sede de liminar:

Em suma, qualquer brasileiro que tenha uma relação de emprego pode ser induzido a votar ou deixar de votar em quem quer que seja por seu empregador, em reunião dirigida a este fim, no ambiente e no horário de trabalho, tendo o empregador também o direito de declarar que, caso não vença quem ele deseja, todos "receberão as contas" e, por fim, de afirmar que "conta com todos"? Evidentemente que a resposta a todas estas perguntas é não. A resposta do Poder Judiciário a esta conduta, caso fosse em sentido oposto ao que sustenta o Ministério Público do Trabalho, abriria um lamentável precedente, a autorizar quaisquer empregadores a exercer sua influência - com o receio natural da perda do emprego pelo resultado das urnas, ainda que não expressamente mencionada - a quaisquer empregados.

O receio da perda do posto de trabalho, em tais circunstâncias, não dependeria mais das derivações da economia ou dos humores do mercado, mas sim de uma retaliação do empregador-réu, como um aviso prévio com data marcada: o dia da publicação do resultado final das eleições presidenciais (ALKMIN, 2008).

Como cediço a Carta Magna empresta ao voto livre e secreto o *status quo* de direito fundamental e cláusula pétrea, no qual se presta a preservar a liberdade do voto e, além disso, a livre escolha de filosofia político partidária, bem como a adesão a partido ou associação de natureza política.

¹¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008

3.3.2 Assédio moral horizontal.

Aqui é possível constatar que o sujeito ativo do assédio é o colega de trabalho que por um ato persegue o outro colega de trabalho, seja por palavras ou gestos, motivado por intolerância, preconceito, sexualidade, cor.

Segue nota jurisprudencial¹² explicativa do que vem a ser esse tipo de assédio e como se dá:

ATOS DE VIOLÊNCIA FÍSICA E HUMILHAÇÃO PRATICADOS PELOS COLEGAS DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL CARACTERIZADO. OMISSÃO DO EMPREGADOR NA ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS E REPRESSIVAS DA CONDUTA. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA INDENIZAÇÃO DOS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO TRABALHADOR

- Reiterados e sistemáticos atos de violência física e de humilhação praticados por colegas no ambiente laboral de empresa aérea agridem de forma inadmissível a dignidade humana daquele que tem no trabalho a fonte de subsistência. Caracterização da figura do assédio moral horizontal. Plenamente ciente a empregadora da conduta e omissa quanto à adoção de medidas preventivas ou de punição dos agressores, deve ser responsabilizada pela indenização dos danos morais sofridos pelo assediado. Intelecção do previsto nas normas constantes dos arts. 5º, inciso X, da Carta de 1988 e 186 e 932, inciso III, do Código Civil e do contrato psicológico inerente ao pacto laboral, a ser arbitrada tomando-se em consideração...

Nessa mesma esteira vale ressaltar o que Guedes¹³ (2003) já afirma, que tal perseguição tem sua razão de ser na inveja, ciúme, competição, racismo, xenofobia, cor ou por orientação sexual.

Por fim, percebe-se, através da ementa coligida que nessa figura de assédio moral nasce à responsabilidade por omissão do empregador além da já responsabilidade jurídica do assediador. Sendo assim, o empregador que sabe ou toma conhecimento da situação de assédio deve garantir por todos os meios legais a coibição de tal conduta.

¹² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho-24 RO 00256687020145240007, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 03/08/2016, SEGUNDA TURMA, Data de publicação: 08/08/2016.

¹³ GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

3.3.3 Assédio moral misto.

Neste caso, estar-se a aduzir sobre a possibilidade do assédio moral ser cometido concomitantemente pela figura do superior hierárquico, quanto pela figura de nível hierárquico semelhante.

Nesta hipótese, Hirigoyen (2009) aponta que são raros os assédios morais horizontais, perpetrados por colegas de trabalho, que não venham acompanhado da perseguição feita pelo chefe, gerente ou quem faça às vezes de superior hierárquico.

Este mesmo autor, em obra de lavra menos recente, Hirigoyen¹⁴(2002) destaca o caráter simultâneo do ato persecuidor, fazendo então gerar a múltipla responsabilidade civil subjetiva de todos os envolvidos no assédio¹⁵.

3.3.4 Assédio moral ascendente.

A espécie em comento tem por característica a inversão dos polos ativos e passivos do que ocorre no assédio moral descendente. A força agora imposta de cima para baixo, numa tentativa coletiva ou individual do superior hierárquico ser perseguido pelo empregado.

Assim, jurisprudência¹⁶ do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª região, vem firmando jurisprudência sobre sua existência:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. **Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical**

¹⁴ HIRIGOYEN, M. F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

¹⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho – RR: 116200732007320075030087, Relator: Min. Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 10/08/2016, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DEJT 15/08/2016.

¹⁶ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho-3 RO 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento: 05/02/2016, SEGUNDA TURMA, DEJT Data de Publicação 06/02/2013

ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (grifo nosso)

Não obstante a quebra comum da relação de assédio, nesse tipo é possível constatar a perseguição existente por parte dos inferiores hierárquicos.

Guedes¹⁷ (2003) apregoa que esse tipo de assédio não acontece com muita frequência e tem maior ocorrência no setor público, persistindo nas situações de promoções de uma colega, quando os demais não são consultados, ou quando o promovido possui descrédito perante os colegas quanto aos seus méritos para ter sido digno de uma promoção.

3.4 Ato ilícito e abuso de direito

Ato ilícito é a quebra de um dever jurídico existente numa regra ou num princípio, na medida em que é devido ao homem médio o cuidado de, em sua vida regular civil, prestar atenção e agir de modo a evitar tais infrações normativas.

É que, em sendo o ordenamento jurídico um conjunto legal de regras e princípios que norteiam a conduta de um cidadão nas possíveis situações e posições jurídicas que este venha estar, a conduta que desnordeada ou descompassada de tais prescrições legais gera um ato ilícito.

¹⁷ GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

Assim conceitua o Código Civil em seu art. 186¹⁸ da seguinte maneira: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Em síntese, Plácido e Silva conceitua ato ilícito como sendo:

Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais, que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção (SILVA, 2008, p. 642)

Já Venosa (2013, p. 1), define este tema da seguinte maneira:

Em princípio, toda atividade que acarreta prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar. Haverá, por vezes, excludentes, que impedem a indenização, como veremos. O termo *responsabilidade* é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso. Sob essa noção, toda atividade humana, portanto, pode acarretar o dever de indenizar. Desse modo, o estudo da responsabilidade civil abrange todo o conjunto de princípios e normas que regem a obrigação de indenizar.

Como não há conceito especial na Consolidação das Leis Trabalhistas a ser aplicado em sua seara, o Tribunal Superior do Trabalho utiliza o conceito e a prescrição da norma civil em relação ao tema analisado, como se depara na ementa¹⁹ abaixo transcrita:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INEXISTÊNCIA DE ATO ILÍCITO.

I. Nos casos de responsabilidade civil do empregador e indenização por danos morais e materiais, deve ser observado o disposto nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil. Sob esse enfoque, a condenação do empregador ao pagamento da indenização por danos morais e materiais está condicionada não só (a) à existência do dano, mas também (b) ao nexó entre este e o trabalho realizado pelo empregado e (c) à ilicitude da conduta do empregador.

¹⁸ BRASIL, Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 11/10/2018.

¹⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho – RR: 13188420115040005, Relator: Min. Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 11/02/2015, QUARTA TURMA, Data de publicação: 27/02/2015, DEJT.

II. Contudo, não há no acórdão recorrido nenhum indicativo de que a condenação do Reclamado tenha sido decorrente direta ou indiretamente de algum ato ilícito cometido pelo empregador. No presente caso, o Tribunal Regional consignou que, "quanto a eventual restrição ao uso de banheiros, não há prova nos autos, ou sequer indício de que isso seja prática no hospital reclamado" e que, "ao contrário, a postura do reclamante ensejou a crítica de seu encarregado, que fez constar no relatório de segurança que seu comportamento indicaria falta de iniciativa e bom senso, pois poderia muito bem ter utilizado algum dos banheiros localizados no prédio em que realizava seu serviço". Dessa forma, a decisão regional ofende o disposto no art. 186 do CC.

III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (grifo nosso)

Já o abuso de direito, perpassa uma lógica normativa diferente da encontrada no ato ilícito, uma vez que o sujeito da ação começa a agir ou omitir de maneira legal, mas, por permanecer e abusar da sua posição jurídica acaba que excedendo os limites legais de uma conduta dotada de razoabilidade.

Desta banda preleciona o art. 187 do Código Civil: "Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes."

Portanto, como já afirmado, o titular de um direito, ao legalmente exercê-lo, ultrapassa o limite finalístico econômico-social de sua conduta comitiva ou omissiva, esbarrando no instituto do abuso de direito.

Pereira²⁰ esclarece que:

"Não se pode, na atualidade, admitir que o indivíduo conduza a utilização de seu direito até o ponto de transformá-lo em causa de prejuízo alheio. Não é que o exercício do direito, feito com toda regularidade, não seja razão de um mal a outrem. Às vezes é, e mesmo com freqüência. Não será inócua a ação de cobrança de uma dívida, o protesto de um título cambial, o interdito possessório que desaloja da gleba um ocupante. Em todos esses casos, o exercício do direito, regular, normal, é gerador de um dano, mas nem por isso deixa de ser lícito o comportamento do titular, além de moralmente defensável. Não pode, portanto caracterizar o abuso de direito no fato de seu exercício causar eventualmente um dano ou motivá-lo normalmente, porque o dano pode ser o resultado inevitável do exercício, a tal ponto que este se esvaziaria de conteúdo se a sua utilização tivesse de fazer-se dentro do critério da inocuidade"(PEREIRA, 2007, p. 673).

²⁰ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. vol.1. Introdução ao direito civil; teoria geral do direito civil. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

Analisando o tema, Rodrigues²¹ (2003, p. 46) pronuncia-se da seguinte forma: “O abuso de direito ocorre quando o agente, atuando dentro das prerrogativas que o ordenamento jurídico lhe concede, deixa de considerar a finalidade social do direito subjetivo e, ao utilizá-lo desconsideradamente, causa dano a outrem.”

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região considera que toda ação ou omissão do empregador que afaste ou mitigue os direitos fundamentais do trabalhador incorre em abuso de direito.²²

Logo é possível destacar que a diferença dos discutidos institutos encontra-se na sua origem, quando o ato ilícito já começa errado desde seu nascedouro e o abuso de direito só se constata após o início de um ato lícito que passa a ser ilícito pelo excesso legal utilizado para sua confecção.

3.5 Limites do poder diretivo x assédio moral

Este tópico tem como objetivo principal destacar a linha tênue existente entre o assédio moral e o poder diretivo exercido pelas pessoas que possuem cargos de hierarquia superior ou que, momentaneamente, estejam nesses. É que, como o poder diretivo tem índole organizacional, controladora e disciplinar, seu exercício no meio corporativo pode ensejar um assédio moral real ou putativo.

Há que se destacar, *prima facie*, a possibilidade jurídica de tal poder, uma vez que o próprio art. 2º, caput²³, da CLT menciona e autoriza o seu uso, senão vejamos: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Em síntese, o poder diretivo é dividido em: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. O primeiro, como aparenta a expressão, possui o objetivo de organizar a empresa, instituição ou entidade empresarial com fulcro na

²¹ RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**. v.4 – Responsabilidade Civil. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2.002)- São Paulo: Saraiva, 2003.

²² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho-20 RO: 0129300-17.2009.5.20.002, Relatora: Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira, Data de Julgamento: 02/06/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 18/06/2010.

²³ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei 5.452, de 1º e maio de 1943, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: <15/10/2018>

finalidade que a corporação tem para seu futuro e conforme sua atividade empresarial.

Já o poder de controle tem como fim exercer exames periódicos dos empregados a partir das diretrizes organizacionais advindas, justamente, do poder organizacional da corporação.

Enfim, o poder disciplinar objetiva sanção do empregado que não alcança, por culpa ou dolo seu, as metas a ele designadas ou não age conforme a política da empresa que são diretrizes comportamentais feitas pelo empregador.

Segundo Nascimento²⁴ (2009), o poder de organizar se manifesta através do direito de organizar, ordenar, proferindo tais palavras sobre estas manifestações: “o empresário é um organizador. (...) Assim, o poder de direção, manifestando-se primeiramente como direito de organizar, obviamente também de ordenar, é inerente ao empregador”.

Na linha do asseverado acerca do poder de organizar, ainda Nascimento e Leite²⁵ asseveram os seguintes argumentos:

faculdade de o empregador definir os fins econômicos – comerciais, industriais, agrícola, etc. – visados pelo empreendimento e a sua estrutura jurídica, bem como a instituição de regulamentos e normas no âmbito da empresa. Leite (1996), p. 87; Nascimento (2009), p. 226;

Em relação ao poder disciplinar ou sancionador, como sobredito, tem natureza de proferir penalidade ao empregador que haja com culpa ou dolo no âmbito do seu trabalho, sendo tais objetivos argumentados no excerto da obra de Machado²⁶, a seguir colacionado:

para conseguir seus objetivos, o empregador conta com o poder organizacional e diretivo. Porém esses poderes só se tornarão efetivos na medida em que o empregador contar com o poder disciplinar, que se traduz, na prática, como o poder de impor o cumprimento de suas ordens, arcando o empregado com medidas disciplinares na hipótese de não cumpri-las. (MACHADO, 1999, p.53)

Não obstante o poder diretivo ter seu exercício garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho, o seu abuso, como qualquer outro abuso de direito, deve ser

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 225.

²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho**. Primeiras linhas. Curitiba: Juruá, 1996, p. 87.

²⁶ MACHADO Jr., César P. S. **Direito do Trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 1999, p. 153.

identificado e combatido, mas, para tanto, necessário abalizar os limites do poder diretivo, para que, em eventual análise de fato concreto, exista o adequado dimensionamento do abuso do poder diretivo e início da caracterização do assédio moral.

Os limites são todas as barreiras jurídicas que impedem ou obstaculizam o excesso do poder diretivo, sendo assim, os limites se encontram na Constituição Cidadã de 1988 e na função social do trabalho.

O conteúdo emblemático normativo constitucional dos direitos fundamentais é um dos limites sensíveis para o poder diretivo. Nessa hipótese, a constituição traça o direito da personalidade, direito a imagem, a honra, a privacidade e a intimidade do indivíduo como obstáculo. Sendo assim, o exercício do poder diretivo que agrida os direitos já mencionados é passível de repreensão indenizatória extrapatrimonial.

Nessa tônica, destacam-se as palavras de Silva²⁷, assim descritas:

Há que se ter em mente que o trabalhador não pode ser simplesmente um número, um elo de uma fria corrente que o ata ao lucro do empreendimento, um objeto mercável. O homem necessita do trabalho para sua sobrevivência, mas em nome dessa sobrevivência não pode sujeitar-se à indignidade da escravidão, pelo trabalho ou por relações de trabalho, ao interagir com o seu empregador ou tomador de serviços. O trabalho digno, decente, que não valoriza a máquina mais do que ao homem, deve ser a tônica de uma sociedade mais justa, com menos desigualdades (SILVA, 2006, p. 277).

Outro limite nítido é a função social da empresa que se resume na dignificação do homem, buscando esse mesmo homem por seus próprios meios e com independência o mínimo existencial, através do trabalho digno fornecido pela empresa.

Não só como fornecimento de emprego digno, a empresa contribui para a circulação e acumulação da riqueza mobiliária, entendendo então que tais fundamentos devem impedir o abuso do seu poder de direção.

Como a expressão função social da empresa tem conotação vaga melhor se traduz no conceito destacado por Maria Helena Diniz²⁸:

²⁷ SILVA, Leda Maria Messias da. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade. *Revista Jurídica Cesumar*. v. 6, n. 1, 2006. p. 277

²⁸ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. Direito de Empresa, 3. ed. v. 8. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 40.

A propriedade empresarial deverá atender à função social, exigida pela Carta Magna (arts. 5º, XXII, 182, § 2º, e 186); por isso o empresário deverá exercer sua atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de forma a prevalecer a livre concorrência sem que haja abuso de posição mercadológica dominante, procurando proporcionar meios para a efetiva defesa dos interesses do consumidor e a redução de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados, p. ex., formando serviços médicos, fundos de previdência, planos de aposentadoria, promovendo ensino básico, creches, transporte, e, ainda, realizar projetos de recuperação do meio ambiente, e do patrimônio histórico-cultural. É preciso compatibilizar essa sua função social, visando o bem comum, o bem-estar e a justiça social, com a finalidade de produção de lucros (DINIZ, 2011, p. 45).

Dado o caráter puramente extrapatrimonial dos limites do poder diretivo, tem-se debruçado a jurisprudência trabalhista²⁹ no sentido de indenizar moralmente o empregado que tenha sua esfera individual invadida pelo empregador no exercício do poder diretivo e, por consequência, tal invasão vai de encontro à função social da empresa.

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANO MORAL.

É pacífica a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na OJ 327 da SBDI-1, sobre a competência do Judiciário Trabalhista para conhecer e julgar ações em que se discute a reparação de dano moral, praticado pelo empregador em razão do contrato de trabalho. Recurso não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.

O cerne da questão reside na aferição do prejuízo à honra e à dignidade da empregada nos procedimentos adotados pelo superior hierárquico. Nesse contexto, sabe-se que o dano moral constitui uma lesão a direitos da personalidade, que no caso dos autos são a honra e a intimidade da autora da reclamação. A sua configuração se efetiva com o abalo à dignidade da pessoa em sua consideração pessoal ou social. O fato denuncia excessivo abuso do poder diretivo do empregador, expondo o empregado à vexatória perante funcionários da empresa, em comprometimento da dignidade e intimidade do indivíduo, motivo pelo qual reputo o procedimento adotado como lesivo à honra, exigindo a reparação pretendida, em condições de afastar qualquer indício de afronta ao artigo 159 do Código Civil. Recurso não conhecido. HORAS EXTRAS. ART. 62, I, DA CLT. Inviável indagar do exercício de atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, pois implicaria

²⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - RR 253004420035030003 25300-44.2003.5.03.0003, Relator(a): Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 06/04/2005, QUARTA TURMA, Data de Publicação DJ: 22/04/2005

revolvimento do conjunto probatório dos autos, a impedir a atividade cognitiva desta Corte, na esteira do Enunciado nº 126 do TST. Recurso não conhecido.” (TST - RR 253004420035030003 25300-44.2003.5.03.0003 - Relator(a): Antônio José de Barros Levenhagen - Julgamento: 06/04/2005 - Órgão Julgador: 4ª Turma, Publicação: DJ 22/04/2005). (grifo nosso)

Enfim, forçoso declarar que o limite do poder diretivo tem contorno nítido nos direitos fundamentais e na função social da empresa, ampliando o uso vertical dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, evitando a ultrapassagem do limite ético do poder diretivo, para não desembocar na caracterização do assédio moral.

4 OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

4.1 Dos danos ao acervo extrapatrimonial da vítima de assédio moral

Como cediço e já abordado anteriormente, o assédio moral produz na vítima abalos de índole extrapatrimonial. Quais sejam abalos a sua imagem, a sua honra, a sua vida privada, a sua intimidade e outros direitos da personalidade, já que, dado o caráter multifacetado da personalidade humana, não seria possível exaurir, em rol taxativo, todos os direitos da personalidade.

Mas, supostamente, é a lesão psicológica capaz de causar danos temporários ou irreversíveis à vítima, isso porque, a redução de toda personalidade humana se baseia na sua psique, advindo daí sua identidade. Sendo assim, são os estudos de Barreto³⁰ e Hirigoyen³¹ que atestam os relatos mais comuns de efeito de assédio moral:

Queixas de perturbações funcionais: a pessoa assediada apresenta cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, alterações digestivas, dores na coluna;
 Depressão: ela é acometida de apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse pelos seus próprios valores;
 Estresse pós-traumático: o AM impõe à pessoa cenas de violência e humilhação, como flashbacks dolorosos, difíceis de serem esquecidos.

³⁰ BARRETO, M.M.S. Violência, Saúde e Trabalho – uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

³¹ HIRIGOYEN, M.F. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

Já Nascimento³² categoriza os efeitos do assédio moral com a seguinte dicção:

Reações psicopatológicas: ansiedade, apatia, problemas de concentração humor depressivo, vivências depressivas, pensamentos repetitivos e confusos, esquecimentos constantes, ideias suicidas, reações de medo, insegurança, insônia, ou sonolência excessiva, pesadelos, sonhos frequentes com o ambiente de trabalho, falta de iniciativa, melancolia;

Reações psicossomáticas: hipertensão arterial, dispneia, crise de asma, palpitações cardíacas, taquicardia, doenças do coração, inflamações na pele, perda de cabelo, dores generalizadas no corpo, perda de equilíbrio corporal, enxaquecas, distúrbios digestivos, diminuição da libido e disfunções sexuais;

Reações de comportamento: desordens alimentares (bulimia ou anorexia), atitudes agressivas, aumento de consumo de drogas (álcool, cigarros, remédios) e isolamento social (NASCIMENTO, 2003).

4.2 Dos danos ao acervo patrimonial da vítima

O assédio moral, por causar danos psicológicos e físicos à vítima, em algum momento espalhará sobre o patrimônio material da vítima, pois, ante os efeitos da agressão, haverá uma constante diminuição do trabalho do assediado, eventuais afastamentos justificados pela saúde, pagamento de tratamento médico.

Sendo assim a ideia que tem Hirigoyen³³ acerca das consequências da agressão se resume nas quais “extingue-se, assim, no empregado, tudo que ele poderia ter de inovador, toda iniciativa [...], se o empregado é útil ou indispensável, para que ele não vá embora, é preciso paralisá-lo, impedi-lo de pensar, de sentir-se capaz de trabalhar em outro lugar. Se ele resiste, é isolado.”

Silva³⁴ entende que pela vítima “sofrer agressões que repercutem em sua saúde física e mental, deixa de auferir ganhos: tais como gorjetas, comissões, prêmios participação nos lucros, etc.” Daí que se extrai a deterioração do patrimônio da vítima de assédio moral.

³² NASCIMENTO, V.L.S. Base Legal para Ação de Vigilância em Saúde do Trabalhador na Questão Assédio Moral. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

³³ HIRIGOYEN, *op. cit.* p. 89-90.

³⁴ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2012. p. 79.

E afirma ainda o autor³⁵, em continuação, “que depois que as agressões são consolidadas e a saúde da vítima a ser atingida de forma mais substancial, não raramente as licenças médicas passam a fazer parte de sua realidade, o que geralmente conduz a uma redução nos ganhos.”

Por fim, se contabilizado todo dispêndio de dinheiro gasto pela vítima, durante a perpetração dos atos de assédio como depois que esse cessam, chegará a uma quantia notável de depreciação de seu patrimônio, o que corrobora que os danos efetivamente sofridos dão conta de se materializarem em cifras de grande porte.

4.3 Dos danos às relações interpessoais da vítima

Como se não bastasse o aspecto extrapatrimonial e material da vítima de assédio moral ser revolido por tal prática, ainda se insere nesse contexto de perda, sofrimento e desarranjo da vida a possibilidade de degeneração das suas relações interpessoais. O termo aqui usado tem conteúdo delimitado para as relações sociais do agredido junto a sua família e amigos.

Logo após o abalo psíquico sofrido pelo agredido, é comum, conforme já demonstra a percepção de seu isolamento social, maior irritabilidade, amargura e sentimento de fracasso, o que enseja a perda paulatina das relações construídas ao longo da vida.

Nesse sentido, coerente a linha de pensamento de Silva³⁶:

A depressão, a amargura o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passará a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vivenciados pelo assediado pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos (SILVA, 2012, p. 79).

Em suma, mais uma face perversa dos efeitos de uma conduta assediosa que não recai sobre o indivíduo, mas modifica toda uma coletividade. A agressividade, a

³⁵ SILVA, *op. cit.*, 2012, p. 79.

³⁶ SILVA, *op. cit.*, 2012, p. 85.

irritabilidade e as variações de humor afastam da convivência social o agredido ou assim o fazem ser afastado.

5 ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL E QUANTUM INDENIZATÓRIO

5.1 Da responsabilidade civil pelo assédio mora

Prima facie, faz-se cabível destacar o conceito de responsabilidade civil. O instituto da responsabilidade civil, para o direito, nasce a partir da quebra de um dever legal. Em outras palavras, é o comportamento que vai de encontro ao que preceitua a norma jurídica em determinado lugar e espaço de tempo.

Veja-se a análise etimológica do termo responsabilidade, segundo Stoco³⁷ nas seguintes palavras:

A noção da responsabilidade pode ser haurida da própria origem da palavra, que vem do latim *respondere*, responder a alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém pelos seus atos danosos. Essa imposição estabelecida pelo meio social regrado, através dos integrantes da sociedade humana, de impor a todos o dever de responder por seus atos, traduz a própria noção de justiça existente no grupo social estratificado. Revela-se, pois, como algo inarredável da natureza humana (STOCO, 2007, p. 114).

Já Silva o amplia sobremaneira, colocando o Dever jurídico contratual como uma espécie de responsabilidade civil, assim expressadas suas palavras:

Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais, que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção.

³⁷ STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed.. São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2007. p. 114.

Por fim, Bittar³⁸ parte do pressuposto de que toda lesão gera uma responsabilidade civil a ser reparada pelo ofensor, gerando-se uma obrigação de indenizar:

O lesionamento a elementos integrantes da esfera jurídica alheia acarreta ao agente a necessidade de reparação dos danos provocados. É a responsabilidade civil, ou obrigação de indenizar, que compele o causador a arcar com as consequências advindas da ação violadora, ressarcindo os prejuízos de ordem moral ou patrimonial, decorrente de fato ilícito próprio, ou de outrem a ele relacionado (BITTAR, 1994, p. 561).

Na esteira de Bittar, já citado acima, a responsabilidade civil nasce para a questão do assédio moral depois de sua caracterização. Como já dito alhures neste trabalho, o assédio moral tem íntima ligação com o dano moral, uma vez que ambos trabalham com a quebra do dever do empregador ou empregado - a depender do tipo assédio - de tratar seu semelhante, respeitando-se o limite ético dos direitos fundamentais, mormente da personalidade. Nesse sentido, Machado³⁹ assim aduz:

A doutrina reconhecia durante muito tempo apenas o dano, a vida e a honra, mas hodiernamente a doutrina considera o dano moral uma lesão ao direito personalíssimo, proporcionando a configuração do dano moral. O Direito do Trabalho é campo favorável e fértil por excelência, concedendo tutela a personalidade do trabalhador, isto é, uma aptidão do caráter pessoal, de subordinação de perenidade da prestação do serviço. Uma das principais finalidades do Direito do Trabalho é assegurar o respeito e proteção ao trabalhador, sabe-se que a proteção ao direito de personalidade do empregado é a responsabilidade do empregador, em relação a isto, cabe sim a reparação por dano moral trabalhista.

Como o conteúdo dos direitos fundamentais são abstratos e passíveis de discussão bem como toda sua natureza e base advém da dignidade da pessoa humana. Como também tal expressão padece de abstração, cite-se a definição de Barroso em seu artigo acerca do tema numa maneira de restringir o conceito para melhor entendimento e concatenação das ideias presentes neste trabalho:

No plano jurídico, o valor intrínseco da pessoa humana impõe a inviolabilidade de sua dignidade e está na origem de uma série de

³⁸ BITTAR, Carlos Alberto. **Curso de direito civil**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 561.

³⁹ MACHADO, Leandro Campos. O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393> Acesso em: 18 out. 2018. s.p.

direitos fundamentais. O primeiro deles, em uma ordem natural, é o direito à vida. Em torno dele se estabelecem debates de grande complexidade jurídica e moral, como a pena de morte, o aborto e a morte digna. Em segundo lugar, o direito à igualdade. Todas as pessoas têm o mesmo valor intrínseco e, portanto, merecem igual respeito e consideração, independente de raça, cor, sexo, religião, origem nacional ou social ou qualquer outra condição. Aqui se inclui o tratamento não-discriminatório na lei e perante a lei (igualdade formal), bem como o respeito à diversidade e à identidade de grupos sociais minoritários, como condição para a dignidade individual (igualdade como reconhecimento). Do valor intrínseco resulta, também, o direito à integridade física, aí incluídos a proibição da tortura, do trabalho escravo ou forçado, as penas cruéis e o tráfico de pessoas. Em torno desse direito se desenvolvem discussões e controvérsias envolvendo prisão perpétua, técnicas de interrogatório e regime prisional. E, igualmente, algumas questões situadas no âmbito da bioética, compreendendo pesquisas clínicas, eugenia, comércio de órgãos e clonagem humana. E, por fim, o direito à integridade moral ou psíquica, domínio no qual estão abrangidos o direito de ser reconhecido como pessoa, assim como os direitos ao nome, à privacidade, à honra e à imagem. É também em razão do valor intrínseco que em diversas situações se protege a pessoa contra si mesma, para impedir condutas auto-referentes lesivas à sua dignidade.

Portanto, nasce à figura da responsabilização civil ampla em face do assédio moral, quando caracterizado, no ambiente de trabalho, o afastamento doloso ou culposo dos direitos da personalidade do empregado, diminuindo suas características de ser humano, fazendo involução no comportamento ético querido pela norma.

5.2 *Quantum indenizatório*

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe em seu bojo mudança significativa no *quantum debeat* dos danos morais arbitrados pelo juízo trabalhista. Forçoso então perceber que, em se tratando a natureza jurídica do assédio moral como danos morais, a semelhança do conceito dos dois institutos, pois para ambos perpassam os direitos extrapatrimoniais, imperioso a influência da reforma na compensação moral pelo assédio moral cometido.

Assim, prescreve *ipse litteris* o artigo 223-G, §1º da Consolidação das Leis Trabalhistas⁴⁰:

⁴⁰ BRAISL, *op cit.*

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nota-se que a partir da base de cálculo – último salário contratual do ofendido – o princípio constitucional da isonomia é afastado, uma vez que os empregados que sofrem dano moral a partir de uma causa semelhante serão tratados de forma diferente em virtude do valor do seu salário.

Digno de nota, por fim, que a natureza das ofensas devem ser discutidas através do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, conforme o art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

5.3 Posicionamento jurisprudencial: Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5870

A natureza jurídica do assédio moral é semelhante à natureza jurídica do dano moral, porque ambos são gerados logo após uma conduta que abale moralmente alguém que gere danos psicológicos, existenciais e psíquicos, resultando ou não em danos permanentes à vítima assediada ou que sofra o dano moral.

As lições do doutrinador Cavalieri⁴¹ acerca do tema são cristalinas e elucidativas acerca do que vem a ser o dano moral e a órbita que esse instituto deseja tutelar, senão vejamos:

Nessa linha de princípio, só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar.

Já na linha do doutrinador trabalhista, Sérgio Pinto Martins⁴², assédio moral é definido dessa forma:

uma conduta ilícita, de forma repetitiva, 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.

Nesse diapasão, forçoso entender que os conceitos dos institutos do assédio e do dano moral são, em seu núcleo, iguais, podendo, inclusive, ser dito que, quando o assédio moral acontece, resta que seus efeitos sempre sejam

⁴¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012. p. 33.

⁴² FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010. p. 78.

compensados pelo arbitramento de danos morais, sem prejuízo de eventuais danos materiais.

Na seara trabalhista, com Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o dano moral passou a ser regulamentado de maneira especial pela Consolidação das Leis do Trabalho, prescrevendo-se regras quanto a essa matéria do art. 223-A ao art. 223-G, *ipse litteris* citado abaixo:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

~~Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)~~

~~Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)- (Vigência encerrada)~~

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

~~§ 1º - Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)~~

- ~~I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)~~
- ~~II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)~~
- ~~III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)~~
- ~~IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)~~

~~§ 1º - Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~

- ~~I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~
- ~~II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~
- ~~III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~

~~IV – para ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

~~§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)~~

~~§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~

~~§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~

~~§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)~~

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Ocorre que, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5870 em face dos incisos I, II, III e IV do §1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452/1943).

A análise da Ação de Constitucionalidade é pertinente ao presente trabalho há semelhança entre os conceitos do objeto do artigo em análise de constitucionalidade (danos morais) e o objeto estudado nesse trabalho acadêmico (assédio moral).

Pois bem, a Associação questiona a Constitucionalidade do artigo baseada nos seguintes argumentos: a) a circunscrição do juízo ao arbitramento de valor já aritmeticamente prescrito por lei, aviltando-se seu poder de decisão; a falta de amplitude dos danos morais ante a taxaço de seus valores; b) a ofensa ao princípio da isonomia, posto que danos morais em face de um mesmo fato seriam compensados de forma desigual já que a base de cálculo para seu cômputo é o último salário contratual do ofendido; c) e, em pedido subsidiário, quando a redação foi modificada pela MP nº 808, que caducou em abril do ano corrente, requereu a sua interpretação conforme a constituição para que o juízo possa divergir das taxaçoes de modo fundamentado ante a análise do caso concreto.

O pedido da peça inicial da ADI⁴³ ficou assim documentado:

Requer a autora, por essas razões, a concessão da medida cautelar, nos termos do § 3º do art. 10, da Lei n. 9.868/99, até mesmo por meio de decisão singular “ad referendum” do Plenário, para suspender a eficácia da taxaço contida nos incisos I a IV, do § 1º do art. 223-G da CLT, com a redação que lhe foi dada pelo art. 1º da Lei n. 13.467, de 13/7/2017, e também pela MP 808, para o fim de ser dada interpretação conforme à Constituição de sorte a permitir que os órgãos jurisdicionais fixem, eventualmente, indenizaçoes superiores aos limites previstos, por decisão fundamentada.

Na exordial, cita a autora uma série de jurisprudências que demonstram a razoabilidade dos valores arbitrados pelos juizes do trabalho, numa tentativa de descaracterizar a necessidade de uma lei que venha a taxar o valor máximo dos danos morais na esfera trabalhista.

Se nas situações de assédio moral é perceptível o dano extrapatrimonial a pessoa assediada, permitindo ainda vislumbrar sequelas psicológico-existenciais sobre a vítima, seu aviltamento e controle taxativo torna-se inconstitucional. E para corroborar o atestado, a inicial da Ação de Constitucionalidade em comento cita a violação da norma constitucional insculpida nos arts.5º, incs. V e X; 7º, inc. XXVIII; 170, caput e inc. VI; 225, caput e §3º.

6 CONSIDERAÇOES FINAIS

⁴³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Dieta de Inconstitucionalidade nº 5870DF-Distrito Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes. **Consulta Processo Eletrônico**, Petição Inicial. 18 de dez. 2017. Disponível em:<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seobjetoincidente=5335465>> Acesso em: 17 de out. de 2018.

Ante todo o exposto no trabalho acadêmico constata-se que o assédio moral não faz parte unicamente do meio jurídico, consolidando-se também em outras áreas da ciência como a sociologia, administração e a psicologia. Observa-se também, como característica marcante, a violência repetitiva do assediador sobre a vítima, provocando nesta, em primeira ordem, abalos psíquicos que, a depender de seu grau, se espraiam em danos existenciais e materiais da vítima, vindos em último caso a cometer suicídio.

Nessa linha de raciocínio, uma comparação com os institutos afins fora da soberania brasileira revela a utilização de diversas expressões para designar o mesmo problema, o assédio moral: “Scapegoating”; “Mobbing”; “Workplace”; “Work harassment”; “Bullying”; “Comportamento abusivo / abuso emocional”; “Health endangering leadership”.

Não se trata apenas de estudar o instituto por ter importância no meio jurídico, mas também para melhor delimitação do que venha a ser o assédio moral, numa espécie de análise do mesmo para melhor categorizá-lo e melhor enquadrá-lo no mundo dos fatos.

Conceitua-se então o assédio moral como ato por expressão, escrito ou palavra falada, violento, de forma reiterada, em face de colaborador de igual hierarquia, inferior hierárquico ou do empregador para o empregado bem como daquele contra este, diminuindo psicologicamente a reação da vítima, abalando sua dignidade e direitos da personalidade, com intuito de submissão da vítima a vontade do assediador.

Esse fenômeno não é novo, mas vem sendo estudado com mais afinco em virtude do *modus operandi*, modelo de produção capitalista, sempre em busca da lucratividade em detrimento da pessoa humana.

No caso trabalhista, o fenômeno do assédio pode ser visto de variados modos a depender das figuras que sofre e pratica o assédio. É possível vislumbrar o assédio moral descendente (convencional) de cima para baixo; assédio moral ascendente (menos comum) de baixo para cima; assédio moral horizontal na hipótese de empregados de mesma hierarquia serem ambos parte ativa e passiva da relação assediadora; existindo outrossim em tempos eleitorais o assédio eleitoral em que o empregador retira do empregado, através de ameaça a sua carreira profissional, o direito fundamental ao voto livre, requisitando que o empregado vote em candidato de sua escolha.

Pois bem, no contexto trabalhista, o instituto possui forte ligação com o poder diretivo do empregador que comporta sua divisão em organizacional, disciplinar e controlador, o qual é exercido conforme o direito infraconstitucional e a constituição, mormente os direitos fundamentais, possui guarida no ordenamento jurídico. Em não sendo exercido conforme esses ditames redonda-se em abuso de direito e a responsabilidade civil subjetiva de quem assim agiu.

Para se averiguar a existência da responsabilidade civil, é necessário que haja a quebra de um dever jurídico. O tema analisado por esse trabalho acadêmico permite indicar que o dever jurídico afastado é aquele que se associa aos direitos da personalidade. Sendo assim, quando o sujeito ativo do assédio atua, inevitavelmente, sua conduta assediosa vai de encontro aos direitos da personalidade.

Neste diapasão, é possível indicar o instituto dos danos morais como espécie compensadora do transtorno sofrido. Assim, foi constatado que na CLT, pós-reforma, tal instituto está prescrito dos artigos 223-A ao 223-G, possuindo o artigo 223-G, §1º e incisos redação objeto de uma ação de inconstitucionalidade, em face da possível quebra do princípio da igualdade.

É possível vislumbrar uma inconstitucionalidade flagrante na posição atual da reforma trabalhista. Essa mudança trouxe uma forma de calcular os danos morais na esfera do juízo trabalhista, trazendo em sua base de cálculo o último salário do ofendido.

A priori, a própria redação de per si traz uma inconstitucionalidade, já que tem como parâmetro algo que não é fixo e igual para todos: o salário do empregado. Mas, analisando-se, *a posteriori*, é possível vislumbrar a inconstitucionalidade, também sob o prisma da igualdade, quando numa mesma situação geradora de danos morais, o dirigente da empresa será compensado com indenização maior do que seu inferior hierárquico.

Portanto, pelo princípio da igualdade ter por conteúdo a incidência de uma mesma norma para casos semelhantes, bem como a incidência de seus efeitos, gerando tratamento igual para as mesmas situações, prestigiando a justiça, o cálculo trazido pela reforma, ao basear-se no último salário do ofendido, em algumas situações modifica o mundo dos fatos de forma desigual, pois a aplicação do cálculo como está diferencia o *quantum debeatur* a depender do cargo do ofendido.

O assédio moral possui o desprestígio do ordenamento jurídico. Na seara trabalhista ele é combatido pelo instituto do dano moral, bem como pelo Ministério Público do Trabalho, através de sua fiscalização.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, M.M.S. **Violência, Saúde e Trabalho – uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso De Direito Do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.

BITTAR, Carlos Alberto. **Curso de direito civil**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Rev. bioét. (Impr.). 2013; 21 (2): 251-8. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>>. Acesso em: 03 de dezembro de 2018.

BRASIL, Código Civil, **Lei 10.406**, de 10 de janeiro de 2002, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 11 de outubro de 2018.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto Lei/Del5452.htm> Acesso em: 23 de set. de 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Dieta de Inconstitucionalidade nº 5870DF**-Distrito Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes. Consulta Processo Eletrônico, Petição Inicial. 18 de dez. 2017. Disponível em:<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5335465>> Acesso em: 17 de out. de 2018.

_____, Tribunal Regional do Trabalho 14ª - **RO: 420 RO 0000420**, Relator: DESEMBARGADOR VULMAR DE ARAÚJO COÊLHO JUNIOR, Data de Julgamento: 10/12/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0228, de 15/12/2010.

_____, Tribunal Regional do Trabalho 20ª - **RO: 0129300-17.2009.5.20.002**, Relatora: Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira, Data de Julgamento: 02/06/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 18/06/2010.

_____, Tribunal Regional do Trabalho 24ª - **RO 00256687020145240007**, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 03/08/2016, SEGUNDA TURMA, Data de publicação: 08/08/2016 GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

_____, Tribunal Regional do Trabalho 32ª R., RO 0001070-73.2012.5.03.0147, Rel. Des. Fernando Luiz G. Rios Neto, 7ª T., DEJT 19-8-2014

_____, Tribunal Superior do Trabalho - **AIRR-0124100-49.2005.5.01.0050**, RELATOR MINISTRA MARIA DE ASSIS CALSING, Data de Julgamento: , QUARTA TURMA, Data da Publicação: DOTRT, de 28/08/2014.

_____, Tribunal Superior do Trabalho – **RR: 116200732007320075030087**, Relator: Min. Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 10/08/2016, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DEJT 15/08/2016.

_____, Tribunal Superior do Trabalho – **RR: 13188420115040005**, Relator: Min. Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 11/02/2015, QUARTA TURMA, Data de publicação: 27/02/2015, DEJT

_____, Tribunal Superior do Trabalho - **RR 253004420035030003 25300-44.2003.5.03.0003**, Relator(a): Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 06/04/2005, QUARTA TURMA, Data de Publicação DJ: 22/04/2005

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso De Direito Do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTR, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Direito de Empresa, 3. ed. v. 8. São Paulo: Saraiva, 2011.

ERICKSEN, Lauro. **Da possibilidade de aplicação do Princípio da Primazia da Realidade em favor do empregador**. Rev. SJRJ, Rio de Janeiro, v. 21, n. 39, p. 233-251, abr. 2014. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/74823/possibilidade_aplicacao_principio_ericksen.pdf>. Acesso em: 26 de novembro de 2018.

FILHO, Martins; SILVA, Ives Gandra da. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 10. ed rev. e ampl. - São Paulo : Saraiva, 2011.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

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

_____, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 10ª ed, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

_____, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** 6. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

_____, Marie France, **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 10 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

JUNIOR, César P. S. Machado. **Direito do Trabalho.** 2. ed., São Paulo: LTr, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho.** Primeiras linhas. Curitiba: Juruá, 1996.

MACHADO, Leandro Campos. **O dano moral na relação de trabalho:** uma abordagem jurisprudencial *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393 Acesso em: 18 out. 2018.

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

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** 12. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso De Direito Do Trabalho: História E Teoria Geral Do Direito Do Trabalho: Relações Individuais E Coletivas Do Trabalho.** 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 34. ed. Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, V.L.S. **Base Legal para Ação de Vigilância em Saúde do Trabalhador na Questão Assédio Moral.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho:** o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. Orientadora: Suzana da Rosa Tofo – Florianópolis, SC, 2011.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil.** vol.1. Introdução ao direito civil; teoria geral do direito civil. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil.** v.4 – Responsabilidade Civil. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002)- São Paulo: Saraiva, 2003.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito Do Trabalho: Concursos Públicos.** 2 ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2018.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade.** Revista Jurídica Cesumar. v. 6, n. 1, 2006.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2012.

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