

FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA

Deyvson Bruno de Souza Almeida

O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

**IPATINGA - MG
2020**

DEYVSON BRUNO DE SOUZA ALMEIDA

O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca de avaliação do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Ipatinga, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Maria Emilia Almeida Souza
Salvador

FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA
IPATINGA - MG
2020

Dedico esta monografia primeiramente a Deus, meu pai, que me amou desde o princípio de minha vida, que não me abandona em momento algum, sempre esteve ao meu lado a cada linha escrita, acredito que Ele me guiou em cada pesquisa realizada. Dedico este trabalho aos meus pais Elizeu e Ivany, que me acompanharam e me incentivaram em cada etapa da minha vida. Dedico também aos meus tios Suzelania, Vanilda, Geni, Helio, Maria de Lurdes, Nilce e os demais tios, que com amor e carinho não deixaram de acreditar em mim em nenhum momento sequer!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que tem me honrado e cumprido todas as promessas que fez em minha vida, e por não deixar que me faltasse o sustento e a força de prosseguir a cada amanhecer.

Às minhas mães, Ivany, Suzelania e Francineide onde cada uma representou grande importância, que me amparou nos momentos difíceis com todo seu amor e paciência. Ao meu pai Elizeu, que sempre veio me dando força e me ensinado a crescer. Aos demais familiares, pelo apoio que sempre me foi destinado.

A minha amiga Bárbara Barbosa que conquistei não só na faculdade, mas para a vida toda! Obrigado por estar sempre comigo, mesmo estando em outra cidade esteve presente em tudo, me colocando pra cima e me dando total apoio que necessitava em diversos momentos. Ao meu amigo Pedro Vital que durante minha vinda para essa instituição, sempre esteve ao meu lado me dando todo apoio e boas risadas, é uma amizade que sempre levarei junto comigo. Agradeço também aos meus amigos Patrícia Nicolý, Vivian Lopes, Washington Verdan e Wamona Galiano, que foram mais que amigos, foi minha família no período que estudei na UNIVALE e aos demais colegas, pelo convívio e aprendizagem durante esses cinco anos.

Agradeço também ao meu amigo e irmão Marcos Vilela, que nesse tempo veio me dando todo apoio e incentivando para que hoje eu estivesse aqui, sem os puxões de orelha e toda força, talvez não estivesse aqui.

À instituição FADIPA, formada por diversas pessoas, exemplos de dedicação e perseverança, por nos tornarem profissionais dignos de muito apreço, em especial a Regina Celia Coelho, que desde o primeiro contato, com carisma e simpatia me cativou a vir para essa casa de ensino, a minha professora orientadora Maria Emilia Almeida Souza Salvador e a professora, Jô de Carvalho. Aos queridos mestres que tive o prazer de estar adquirindo ao longo dessa caminhada, onde levarei cada um comigo, cada ensinamento e orientação, gratidão e a palavra que deixo a eles.

“Como é bom render graças ao Senhor
e cantar louvores ao teu nome, ó Altíssimo; anunciar de manhã o teu amor leal
e de noite a tua fidelidade,
(Salmos 92:1-2)

RESUMO

O presente trabalho vale-se do método hipotético dedutivo e utiliza-se de pesquisa de natureza exploratória bibliográfica através de artigos, periódicos, legislações vigentes e posicionamentos jurisprudenciais, e tem por objetivo analisar os conceitos e características do assédio moral no âmbito laboral, de maneira específica, nas relações de emprego. Devido ao fato de o assédio moral ser considerado como um risco invisível deve-se identificá-lo por suas características em cada caso concreto, tais como situações abusivas, vexatórias e principalmente reiteradas, não havendo que se confundir, por exemplo, com as más condições de trabalho. O dano moral se configura pelo nexos causal entre o dano e o ato ilícito. De tal análise, busca-se demonstrar a distinção entre os institutos do assédio moral e o dano moral, bem como que meros aborrecimentos ou quaisquer outros dissabores nas relações de trabalho, de forma isolada, não devem caracterizar o assédio moral num primeiro momento, de forma a servir de fundamento para se postular ações indenizatórias.

Palavras-chave: Assédio moral. Meros aborrecimentos. Justiça do Trabalho.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. – artigo

CC – Código Civil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EC – Emenda Constitucional

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
2	AS RELAÇÕES TRABALHISTAS	09
2.1	Evolução Histórica	10
2.2	A Desigualdade da Relação Trabalhista	13
2.2.1	<i>A Proteção ao Trabalhador</i>	Erro! Indica
2.2.2	<i>Os Limites do Poder Diretivo do Empregador</i>	177
2.2.3	<i>Princípios Norteadores do Direito do Trabalho</i>	199
2.2.4	<i>Princípio da Proteção</i>	19
2.2.5	<i>Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos</i>	20
2.2.6	<i>Princípio da Continuidade da Relação de Emprego</i>	20
2.2.7	<i>Princípio da Primazia da Realidade</i>	211
2.2.8	<i>Princípio da Razoabilidade</i>	21
2.2.9	<i>Princípio da Boa-fé</i>	21
3	O ASSÉDIO MORAL	22
3.1	Breve Histórico	22
3.2	Conceito	23
3.3	Sujeitos	25
3.4	Espécies	26
3.4.1	<i>O Assédio Moral Horizontal</i>	26
3.4.2	<i>O Assédio Moral Vertical</i>	26
3.4.3	<i>O Assédio Moral Misto</i>	27
3.4.4	<i>O Assédio Moral Indireto</i>	27
3.5	Características	27
3.6	O Assédio Moral na Legislação	29
4	DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL	32
5	CONCLUSÃO	36
	REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema que tem despertado grande interesse social em razão de sua ocorrência, gerando assim grande visibilidade nas ações indenizatórias trabalhistas.

Foi a partir da evolução do trabalho que se chegou à relação trabalhista ou empregatícia. Nas transições dos períodos de escravidão à servidão, de servidão às corporações de ofício, do período pós-revolução industrial é que se desenvolveu a relação de emprego subordinado, e teve como escopo o Direito do Trabalho, como forma de disciplinar as controvérsias decorrentes do mesmo.

Apesar de inúmeros trabalhos e pesquisas sobre o tema, as discussões acerca de conceitos e diversos posicionamentos em nossa doutrina sobre o assédio moral, não são pacíficas e a falta de uma legislação específica nacional para tratar do tema tem gerado grandes conflitos.

O assédio moral é conhecido pela conduta abusiva de forma reiterada, ou seja, frequente e sistematizada que atinge a dignidade do trabalhador e causam danos tanto psíquicos quanto físicos, ocorrendo sua exclusão do ambiente laboral.

Não só necessário conceituar o assédio moral, importante demonstrar seus elementos caracterizadores. Alguns doutrinadores destacam o dano psíquico causado a vítima em face da violência psicológica sofrida, outros enfatizam mais a situação vexatória que o assédio moral provoca.

Recentes jurisprudências destacam os elementos que caracterizam os casos de assédio moral, que deve ser comprovado através da conduta abusiva do empregador no exercício do seu poder diretivo que causa a violência psicológica de forma repetitiva e prolongada à vítima.

Importante também se faz distinguir dano moral de assédio moral, devido à confusão dos dois institutos. Há de se destacar que o dano moral é gênero e o assédio moral sua espécie.

Ainda, ressalta-se que o assédio moral é restrito ao ambiente laboral e tem como seus sujeitos a pessoa que está na condição de um cargo ou função, ou seja, pode ser um superior

hierárquico ou até mesmo o colega de trabalho. Já o dano moral, ocorre em qualquer ambiente e o seu sujeito poderá ser qualquer pessoa.

Há de se notar que atualmente os meros aborrecimentos, estresse, rigor excessivo, ou qualquer outro dissabor que ocorre nas relações de trabalho vem sendo considerado pela maioria dos empregados e advogados um fundamento para se postular ações de indenização em face de seus empregadores e ainda, não são consideradas condutas típicas do assédio moral.

Para alguns doutrinadores nem as más condições de trabalhos são consideradas como assédio moral, pois se deve levar em conta a intenção do assediador no caso para que seja caracterizado.

É nesse sentido que o presente trabalho visa contribuir com a publicidade das recentes decisões do judiciário brasileiro que demonstram a conduta dos nossos juristas diante da difícil tarefa para a identificação dos principais elementos caracterizadores do assédio moral.

2 AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Antes de se falar sobre a evolução histórica das relações trabalhistas, importante se faz distinguir as relações de trabalho de relações de emprego.

Nas palavras de Renato Saraiva (2013, p. 31) relação de trabalho “corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante pagamento de uma contraprestação”.

As relações de trabalho possuem caráter genérico, ou seja, refere-se a todas as relações jurídicas de trabalho. A expressão engloba várias modalidades de trabalho, como as relações de emprego, de trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso e outras prestações de labor.

Assim, compreende-se que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego (SARAIVA, 2013, p. 31).

A relação de emprego se caracteriza pelos seguintes requisitos: trabalho subordinado, não eventual (habitual), sob dependência e remunerado.

A grosso modo, a relação de trabalho seria o gênero, e a relação de emprego uma de suas espécies.

Apenas o empregado é regido pela CLT, no entanto a EC nº 45/2004 facultou também ao trabalhador pleitear seus direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho.

O presente trabalho se concentrará na espécie relação de emprego.

2.1 Evolução Histórica

A evolução histórica do trabalho remete a importância do Direito do Trabalho nas relações entre empregador e empregado.

Desde os primórdios, o homem busca o trabalho como meio de sua subsistência e até de defesa.

Pode-se verificar que desde a época da escravidão, o escravo era considerado apenas uma coisa (MARTINS, 2014, p. 4) que exerciam trabalhos exaustivos para servirem aos seus proprietários.

Não diferente na servidão, os servos eram indivíduos sem liberdade, que exerciam os trabalhos braçais nas terras de seus senhores feudais, que lhes davam apenas a proteção militar e política.

Nos dois casos, os trabalhadores não possuíam qualquer direito, muito menos trabalhista.

Na Idade Média, nas corporações de ofício havia um pouco de liberdade ao trabalhador, mas a relação era bastante autoritária, onde prevaleciam os interesses dos grupos sem que houvesse preocupação com a proteção ao trabalho.

As corporações de ofício desapareceram com a Revolução Francesa em 1789, época em que começaram os ideais de liberdade do homem e do comércio.

Com a Revolução Industrial iniciada no século XVIII na Inglaterra e expandida para o mundo a partir do século XIX, houve uma intensa mudança nas relações sociais e econômicas, e os trabalhadores passaram a receber salários em troca de seus serviços.

Como as condições de trabalho eram totalmente precárias com jornadas de trabalho excessivas, principalmente para mulheres e crianças que trabalhavam mais de 16 horas por dia, não havia proteção ao trabalhador e numerosos eram os casos de acidentes no manuseio das máquinas, entre outros. A partir daí, começaram a surgir os primeiros protestos dos trabalhadores.

Nesse contexto, o Estado viu-se na necessidade de intervir para trazer proteção ao trabalhador dos abusos cometidos pelos patrões, visando o bem-estar social e as melhorias nas condições de trabalho.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVI e da reação humanista que se propõe a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”, como passamos a mostrar. (NASCIMENTO, 2011, p. 33).

Ainda, Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes (2010, p. 79) citam em sua obra os motivos que levaram o Estado nesse passo decisivo: “a) os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; b) o maquinismo; c) a

concentração de massas humanas e de capitais; d) as lutas de classes, as conseqüentes rebeliões sociais; e) os livres acordos entre grupos profissionais; f) a encíclica papal “Rerum Novarum”; e g) a guerra.

No Brasil, o regime de trabalho adotado era basicamente o escravo. Após a abolição da escravidão em 1888 e a vinda dos imigrantes europeus, o trabalho livre e assalariado ganhou espaço. Mesmo assim, as condições de trabalho eram péssimas e começaram a surgir as primeiras discussões sobre as leis trabalhistas.

A Constituição Federal promulgada em 1988 destaca a valorização e o respeito à dignidade humana e, ainda, a importância do trabalho, conforme dispõe em seu artigo 1º:

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;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 2020).

Também seu artigo 5º, assegura os direitos de personalidade garantindo a reparação no caso de violação:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 2020).

Ainda, na mesma Carta, os artigos 170 e 193 destacam o valor do trabalho, conforme se verifica abaixo:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. (BRASIL, 2020).

Existem outros dispositivos previstos em nossa Constituição que nos remetem à ideia de dignidade, liberdade e direitos fundamentais interligados: aos direitos sociais (art. 5º), direito ao trabalhador, saúde e outros (art. 6º) e a proteção contra despedida arbitrária (art. 7º).

A necessidade de reunir as normas trabalhistas esparsas da época em um único código abriu espaço no ano de 1943 para a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Em 10 de dezembro de 1948 foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos que prevê em seu artigo XXIII. 1: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (RUFINO, 2006, p. 21).

Além deste artigo, a Declaração ainda prevê direitos aos trabalhadores, como salários, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer, entre outros.

Com a ascensão da globalização, surgiu a preocupação de se preservar os valores sociais e os direitos fundamentais humanos. Assim, em 1998, durante a Conferência Internacional do Trabalho foi adotada a Declaração da Organização Internacional do Trabalho que dispôs sobre algumas diretrizes, tais como: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (RUFINO, 2006, p. 21).

A partir daí, houve uma conscientização de que o trabalho do homem, diante dos princípios fundamentais de respeito à liberdade, à autonomia da vontade e à dignidade, possui valor imensurável, não podendo este ser considerado como uma mera mercadoria.

Observa-se que, diante da evolução das relações do trabalho e da criação de novas leis, o Estado passou a garantir o protecionismo ao trabalhador que, diante seu empregador, é considerado o menos favorecido na relação de trabalho.

2.2 A Desigualdade na Relação Trabalhista

Nas relações do trabalho existem dois sujeitos: o empregador e o empregado. O *caput* dos artigos 2º e 3º da CLT conceitua juridicamente as duas figuras:

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

A relação existente entre o empregador e empregado versa sobre diferentes interesses. De um lado, o empregado com a força do seu trabalho, do outro, o empregador, que detém o capital econômico.

Os contratos de trabalho possuem características que lhe são inerentes, como a pessoalidade, habitualidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Em se tratando de subordinação, o empregado está subordinado ao seu empregador, e este detém o poder de direção, ou seja, lhe é conferido o poder de dirigir a prestação de serviço do trabalhador.

Importante destacar que o sentido de subordinação no Direito de Trabalho é como forma de obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o estado jurídico em que se encontra o empregado em relação ao empregador. (MARTINS, 2014 p. 149).

O trabalhador é considerado hipossuficiente por se encontrar em uma condição menos favorável, ou seja, depende do poder econômico do empregador e submete-se às normas e condições que lhe são impostas para manter sua subsistência.

Mesmo o contrato de trabalho possuindo natureza privada, o Estado intervém com o intuito de diminuir essa desigualdade e buscar o equilíbrio dessa relação, impondo assim, regras para garantir as condições mínimas de trabalho, visando à dignidade do trabalhador e a nortear o poder disciplinar do empregador.

Nesse sentido, foram criadas leis de proteção ao trabalhador, para que a exigência das

obrigações contratuais por parte do empregador seja baseada no respeito à dignidade do empregado, e quando de sua violação, lhe seja assegurado o acesso facilitado ao judiciário para fazer valer seus direitos.

2.2.1 A Proteção do Trabalhador

Diante dessa desigualdade na relação trabalhista, considerando o trabalhador como a parte mais fraca economicamente, os legisladores criaram então um princípio basilar em busca do equilíbrio dessa relação.

Nos protestos Pós-Revolução Industrial, diante dos abusos ocorridos, o Estado se viu na obrigação de amparar como forma de compensar a subordinação do trabalhador àquele que detém o poder econômico maior.

O princípio da proteção ou princípio protetor é caracterizado pela ação do Estado através de suas normas imperativas que tem como objetivo proteger juridicamente o trabalhador presumidamente a parte mais desfavorável.

Este princípio tende suavizar a desigualdade que existe entre o empregado e o empregador.

Nas palavras de Regina Célia Pezzuto Rufino:

A vontade do trabalhador é limitada por diversos fatores, dentre eles o crescente aumento na queda de oferta de postos de trabalho e o receio do desemprego, fazendo com que o empregador, detentor desses postos de trabalho e do elemento da direção contratual trabalhista, aja com certa discricionariedade, ensejando a total dependência do trabalhador frente ao empregador, o que impôs a necessidade do Estado em estabelecer regras protecionistas para o empregado, a fim de evitar a arbitrariedade do patrão. (RUFINO, 2006, p. 31).

Desta forma, entende-se que essa seria uma forma de compensar a inferioridade do trabalhador diante a subordinação ao poder diretivo do empregador, requisitos estes que caracterizam o contrato de trabalho.

A subordinação dessa relação trabalhista deve ser entendida como a subordinação jurídica, que se refere à sujeição do trabalhador aos comandos diretivos do empregador, ou seja, como

exemplo, a obrigação do obreiro em cumprir a jornada fixada, respeito às normas internas da empresa, cumprir as obrigações de seu cargo, entre outros.

O princípio protetor não pode ser aplicado de forma demasiada e absoluta. Se é necessário haver o equilíbrio na relação trabalhista, deverá haver também o equilíbrio da aplicação dessa proteção ao trabalhador para que não perca seu objetivo e se transforme em ferramenta de maior desigualdade entre as partes.

O que se quer dizer, é que, se há a necessidade de proteção ao trabalhador por ser presumidamente o menos favorável, devem ser pautadas as formas de protegê-lo, uma vez que em alguns casos o empregador poderá ser a parte mais fraca dessa relação.

Para exemplificarmos que o empregado não é sempre a parte hipossuficiente na relação de emprego, Francisco Meton Marques de Lima (1994 *apud* SILVEIRA, 2011) menciona em sua obra, um caso concreto ocorrido na Vara do Trabalho de Quixadá/CE:

Diante do pretório, o empregado e o patrão, ambos com sintoma de infinita pobreza; o primeiro reclama soma elevada de diferença salarial, 13º, férias, horas extras, salário-família, indenização de antiguidade, anotações de CTPS; o reclamado não sabe sequer se manifestar em contestação, limita-se a dizer que não tem condição financeira para pagar qualquer indenização, mesmo com prejuízo do sustento próprio e da família (claro que expresso em linguagem coloquial); o Juiz-Presidente propõe a conciliação e para a surpresa de todos, o reclamado oferece a bodega ao reclamante na condição de este o empregar com carteira assinada e salário-mínimo. O reclamante rejeitou a proposta, dizendo que a bodega (contra a qual reclamava) não suportava tal encargo. (LIMA *apud* SILVEIRA, 2011).

Podemos verificar que a hipossuficiência não é absoluta ao trabalhador e que o empregador também poderá ser a parte mais ou igualmente fraca diante a relação trabalhista. Assim, a aplicação de tal princípio deverá ser feita de forma harmoniosa pelo judiciário.

Há casos em que o empregado possui melhores condições financeiras que seu empregador em diversas situações, podendo ser em razão de heranças, situação econômica estável, entre outras.

Assim, a subordinação como requisito caracterizador da relação de emprego não é a subordinação econômica, ou seja, do empregador em relação ao empregado, mas sim a subordinação jurídica.

Atualmente, diante de tantas transformações no mundo, é necessário que a aplicação da legislação reguladora das relações individuais e coletivas de trabalho, deva se adaptar às novas realidades econômicas e sociais.

Assim, é nesse reflexo de novas realidades que deve ser dada uma nova leitura ao princípio protetor, não sendo necessário afastar a sua essência, mas ser moldado e analisado de acordo com a situação apresentada e com as condições sociais impostas.

2.2.2 Os Limites do Poder Diretivo do Empregador

O poder de direção pode ser conceituado como a forma que o empregador define como serão realizadas as atividades laborais resultantes do contrato de trabalho.

Seu fundamento legal está na definição de empregador que se encontra no art. 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes definem:

O poder hierárquico ou administrativo do empregador decorre da própria natureza do contrato de trabalho, do estado de subordinação em que, de maneira contínua e geral, se encontra o empregado [...] Por força de contrato, vai caber ao empregador manifestar este poder, através dos poderes diretivo e disciplinar. (MORAES, 2010, p. 295-296).

Existem na doutrina algumas teorias que justificam o poder de direção do empregado.

A primeira, a teoria acontratualista, que fundamenta que o empregador manda, pois é o dono do negócio.

A segunda, a teoria institucionalista, na qual a empresa é considerada uma instituição, fundamentando o direito do empregador de impor suas regras.

A terceira, a teoria neocontratualista, é a que impera nos dias atuais, onde o contrato firmando pelo acordo de vontade entre partes é que dá sustento a tese de subordinação do trabalhador em relação ao empregador, que exerce seu poder diretivo. O Estado apenas intervém para regulamentar e normatizar tais relações. (SARAIVA, 2013, p. 43-44).

O poder de direção abrange não só o de organizar as atividades laborais, mas também se caracteriza pelo poder de disciplinar e controlar para atingir a finalidade do empreendimento do empregador.

É prerrogativa do empregador, dono do negócio e responsável pelos os riscos da atividade econômica, exercer todo o seu poder dentro dos limites da legalidade, dirigir, controlar, organizar e fiscalizar as atividades de seus empregados para obter o melhor resultado, bem como aplicar sanções disciplinares na hipótese destes praticarem alguma falta.

Importante mencionar que esses poderes não são ilimitados e o empregado não é obrigado a cumprir ordens ilegais.

Conforme preconiza Sérgio Pinto Martins (2014, p. 232), o poder de direção não é um direito absoluto, pois possui limites os quais se dividem em externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato; e internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito.

O poder diretivo do empregador é legitimado e autorizado pelo Estado e seu exercício deve respeitar os limites fixados na lei, na doutrina e na jurisprudência.

Destaca Regina Célia Pezzuto Rufino:

[...] sendo o poder disciplinar do empregador uma delegação do Estado, a fim de possibilitar-lhe o exercício de sua atividade econômico-empresarial, sua atuação pode muitas vezes extrapolar e atingir os direitos personalíssimos do empregado, haja vista a prática de atitudes arbitrárias, abusivas ou ilegais. (RUFINO, 2006, p. 33).

É nesse sentido que, quando o empregador exerce irregularmente seu poder, há abuso de autoridade, ferindo assim os direitos sociais, individuais e fundamentais do empregado.

Cabe salientar também que, o poder diretivo do empregador quando exercido dentro de seus limites não deve ser confundido com o abuso de poder e, conseqüentemente, se tornar meio questionável de passíveis indenizações.

2.2.3 Princípios Norteadores do Direito do Trabalho

Os princípios são elementos de fundamental importância na elaboração e aplicação da norma jurídica.

São poucos os doutrinadores que discorrem quais são os princípios norteadores do Direito do Trabalho não havendo unanimidade entre eles.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2014, p. 71), o autor que melhor pode esboçar sobre o assunto foi o uruguaio Américo Plá Rodrigues, que elenca seis princípios: princípio da proteção; princípio da irrenunciabilidade de direitos; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio da primazia da realidade; princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé.

2.2.4 Princípio da Proteção

Como já mencionado anteriormente, o princípio da proteção ou princípio protetor é caracterizado pela ação do Estado através de suas normas imperativas que tem como objetivo proteger juridicamente o trabalhador presumidamente a parte mais desfavorável da relação trabalhista.

Este princípio subdivide-se em três, a saber:

- a) do *in dubio pro operario*, segundo a qual na existência de apenas uma norma a ser aplicada ao caso concreto, deve-se aplicar aquela mais favorável ao trabalhador;
- b) da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, diante da qual havendo uma pluralidade de normas aplicáveis deve-se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica das normas jurídicas;

- c) da condição mais benéfica ao trabalhador, a qual determina que as condições mais vantajosas para o trabalhador conquistadas no decorrer do contrato de trabalho ou aquelas que resultarem do regulamento de empresa deve prevalecer, não podendo ser modificadas para pior.

2.2.5 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Segundo este princípio os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, não se admitindo, por exemplo, que o trabalhador renuncie às suas férias, sob pena de nulidade de tal ato.

Dispõe o art. 9º da CLT que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fradar a aplicação dos preceitos trabalhistas.”

Poderá o empregado renunciar aos seus direitos desde que esteja em juízo, pois se presume que o empregador não o esteja forçando a fazer isso.

Ressalte-se que a renúncia é ato unilateral do empregado, só permitida nos casos em que a lei ou a jurisprudência autorizar.

Contudo, caso o trabalhador ainda esteja laborando na empresa, não poderá haver renúncia de seus direitos, para que se evite a ocorrência de fraudes.

2.2.6 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Entende-se pela validade por tempo indeterminado do contrato de trabalho, ou seja, que há presunção relativa ou *juris tantum* da continuidade da relação.

A finalidade desse princípio é preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, evitando assim a sucessão de contratos por prazos determinados.

São exceções à regra os contratos firmados com base em prazos determinados ou aqueles temporários, por possuírem hipóteses expressamente previstas em lei, quais sejam, o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

2.2.7 Princípio da Primazia da Realidade

Nesse princípio, os fatos prevalecem sobre a forma.

Assim, no âmbito do Direito do Trabalho a realidade dos fatos deve prevalecer sobre os fatos registrados nos documentos.

Nesse sentido, deve-se atentar à prática concreta dos serviços e aos direitos efetivados no ínterim do contrato de trabalho.

2.2.8 Princípio da Razoabilidade

Decorre de que o ser humano deve agir conforme a razão, agindo de acordo como qualquer homem médio ou comum.

Este princípio não é apenas do direito do trabalho, sendo aplicada de forma geral como regra de conduta humana.

2.2.9 Princípio da Boa-fé

Prevalece a boa-fé objetiva nos contratos. Assim como o princípio da razoabilidade, a boa-fé objetiva não é específica do direito do trabalho, tendo sua aplicação também nos contratos em geral.

O ASSÉDIO MORAL

Devido à amplitude de posicionamentos que se encaixam como assédio moral, encontra-se certa dificuldade em sua precisão conceitual.

Não existe uma legislação específica que trate do assunto, porém a doutrina e a jurisprudência são fontes de estudo e pesquisa sobre o tema.

O assédio moral está presente no âmbito laboral e na última década tornou-se instrumento constante de ações de indenização na esfera trabalhista, devendo, portanto, ser verificado com cautela para que o instituto não se banalize.

Esse capítulo irá tratar do contexto histórico e seus conceitos, bem como os sujeitos, espécies e elementos caracterizadores do assédio moral.

2.3 Breve Histórico

Somente nas últimas décadas começaram as divulgações de pesquisas sobre o assédio moral como forma de violência no trabalho. A princípio, a área que abordou o assunto foi o da Psicologia em estudos desenvolvidos na França.

Mas antes mesmo de ser estudado pelas áreas humanas, o estudo do assédio moral iniciou-se pelo ramo da Biologia através do etólogo Konrad Lorenz, que analisou a conduta de determinados grupos de animais, e notou que, em casos de invasão de território os animais maiores tentavam expulsar os menores com intimidações e atitudes agressivas. (FERREIRA, 2013, p. 30).

Na década de 1960, foi a vez de Peter-Paul Heinemann, médico sueco que estudou o comportamento das crianças no ambiente escolar. Notou-se que os resultados não eram diferentes com a pesquisa de Lorenz no que se trata ao comportamento quando uma criança invadisse o espaço da outra. Outros trabalhos relacionados ao assédio na psicologia infantil

começaram a ser publicados a partir da pesquisa pioneira de Heinemann. (FERREIRA, 2013, p. 30).

Foi na década de 1980 que o psicólogo alemão Heinz Leymann verificou que o assédio moral também ocorria no ambiente de trabalho. Em seus estudos, ele apontou que raramente a violência física ocorria, sendo constante a violência psicológica, tais como isolamento da vítima. (FERREIRA, 2013, p. 31).

E foi através de tais estudos e pesquisas que se despertou o interesse do assédio moral em outras várias situações, em especial no ramo do Direito. Era preciso não apenas estudar como tais comportamentos ocorriam, mas, também uma maneira de solucionar e coibir sua ocorrência.

A discussão na área jurídica ganhou novo foco após a publicação do estudo da psicóloga Marie-France Hirigoyen que baseou sua obra em casos reais, conseguindo abordar as condutas que tipificam o assédio moral e as consequências trazidas para as vítimas. (FERREIRA, 2013, p. 31).

A partir daí o tema foi ganhando repercussão internacional. Não foi diferente no Brasil, principalmente nos últimos anos, onde a discussão ganhou fôlego principalmente no que diz respeito na tentativa de inclusão e regulamentação de dispositivos referente ao assédio moral, como por exemplo, em legislações estaduais, municipais, entre outros.

2.4 Conceito

O estudo do tema teve como sua precursora a psicanalista e vitimóloga Marie-France Hirigoyen que definiu o assédio moral como:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradar o clima de trabalho. (HIRIGOYEN *apud* CARVALHO, 2012, p. 173).

Ensina a professora Sônia Mascaro Nascimento:

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma reiterada e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado na empresa ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2012, p. 198).

A médica do trabalho, professora e pesquisadora da UNICAMP, Dra. Margarida Barreto citado por Paroski define que o assédio moral:

[...] é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego. (Barreto *apud* PAROSKI, 2006).

Por fim, nas palavras de Nordson Gonçalves de Carvalho (CARVALHO, 2012, p. 173): “o assédio moral no trabalho corresponde a uma forma de agressão psíquica praticada no ambiente laboral, caracterizado pela prática de atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhante, degradantes, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada, com objetivo discriminatório e perseguidor, cuja finalidade é a exclusão da vítima do meio ambiente do trabalho”.

Assim, após todos os conceitos acima esboçados é possível identificar que o assédio moral no trabalho é uma agressão psíquica que se caracteriza por palavras, atos, gestos, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes de forma reiterada, ou seja, sistemática e prolongada, com intuito de excluir a vítima do ambiente laboral.

A doutrina também passou a utilizar a expressão assédio moral para conceituar uma prática ilícita, uma vez que viola os preceitos constitucionais, pois atinge a dignidade da pessoa, ofendendo-a moralmente de modo que sempre que se constata que o empregador, diretamente ou através de seus representantes, age contra o empregado por meio de atos que se repetem, constrangendo-o ou humilhando-o perante os demais.

Mesmo com tantos conceitos, é difícil a tarefa de verificar as condutas caracterizadoras do assédio moral, uma vez que, é necessário que se busque a realidade dos fatos do que é abusivo e hostil.

2.5 Sujeitos

O assédio moral ocorre de diferentes formas nas relações trabalhistas. É preciso, antes de tudo, identificar os sujeitos envolvidos nessa relação.

Conforme já mencionado anteriormente, as figuras do empregado e empregador estão definidas nos artigos 2º e 3º da CLT. Considera-se empregado “a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, e empregador “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” (BRASIL, 2020).

A legislação não posicionou os sujeitos como vítima ou agente agressor, pois estas podem ser alteradas dependendo de cada situação.

A pesquisadora Marie France Hirigoyen em sua primeira análise constatou que nem sempre o agressor é aquela pessoa paranoica, narcisista, perversa, e também que a vítima nem sempre é o sujeito mais fraco da relação, que não reage (FERREIRA, 2013, p. 39).

Desta forma, não há como se falar de um perfil absoluto dos sujeitos do assédio. Na maioria dos casos o empregador é o agente agressor em face ao empregado, porém, existem outras situações onde os agentes agressores são os próprios colegas da vítima. Há também casos raros onde a vítima é um superior hierárquico.

Nesse sentido, devem ser identificadas e classificadas as espécies que instalam a ocorrência de assédio moral.

2.6 Espécies

A ocorrência do assédio moral pode ser manifestada de várias formas.

Não podemos ficar presos ao conceito de que o agressor é sempre o empregador ou o supervisor hierárquico. Há alguns casos em que o próprio subordinado é o agente agressor contra seu supervisor hierárquico.

Desta forma, importante destacar as várias espécies que ocorrem o assédio moral.

2.6.1 *O Assédio Moral Horizontal*

É considerado como assédio moral horizontal quando este é praticado dentro do mesmo nível hierárquico, ou seja, a prática é de um indivíduo para o outro que ocupa a mesma ou parecida posição dentro da empresa. Poderá ocorrer também, nos casos em que um grupo age contra um indivíduo ou até mesmo contra outro grupo, conforme definição de Rafael Costin:

o assédio moral horizontal seria o praticado dentro de um mesmo nível hierárquico, sendo cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa. Não há nesse caso abuso de poder diretivo. (COSTIN *apud* CUNHA, 2014, p. 149).

2.6.2 *O Assédio Moral Vertical*

É verificado nas relações onde existe a hierarquia entre o assediador e o assediado.

Nos casos mais constantes, a conduta pode ocorrer por parte do superior hierárquico, que diante do abuso do seu poder diretivo humilha e constrange seu subordinado, neste caso estamos diante do assédio moral descendente.

O mesmo pode ocorrer ao contrário, em raros casos onde a conduta parte do trabalhador contra o supervisor hierárquico, na pretensão de tornar o ambiente laboral insuportável, obrigando o seu superior a deixar o cargo ocupado ou até mesmo a dissolver o contrato de trabalho.

O assédio moral vertical descendente é uma das espécies mais frequentes e decorre de condutas abusivas do poder diretivo do empregador ou de seu superior hierárquico contra um de seus subordinados. Está caracterizado pelas relações autoritárias, desumanas, manipuladas pelo medo e movidas pela competitividade e pelos programas de produtividade de algumas empresas.

2.6.3 O Assédio Moral Misto

O assédio moral misto engloba a espécie vertical e horizontal, onde parte tantos dos colegas (horizontalmente) quanto do supervisor hierárquico (verticalmente), sendo os casos em que o dano sofrido é mais intenso.

2.6.4 O Assédio Moral Indireto

Esta espécie é ocasionada quando o agressor a fim de perseguir sua vítima, também causa terror psicológico em algum empregado mais próximo, ou seja, parente ou amigo que trabalhe no mesmo setor. A finalidade neste caso é imputar a culpa na vítima pela violência causada ao seu próximo, fazendo-lhe pedir demissão.

2.7 Características

Muitos estudiosos do assédio moral afirmam se tratar de um risco invisível de difícil caracterização.

Alguns doutrinadores destacam o dano psíquico em face da violência psicológica sofrida pela vítima, outros enfatizam mais a situação vexatória que o assédio moral provoca. Porém, há consenso em algumas peculiaridades como: situações humilhantes e constrangedoras, repetição (não é um fato único), intencionalidade (deve haver a intenção na conduta do agressor), efeitos nocivos à saúde do trabalhador e sofrimento da vítima.

Há casos em que pessoas desmotivadas se sentem assediadas ou exploradas pelo simples fato de seu superior cobrá-las na tentativa de estimulá-las.

Ainda, Marie France Hirigoyen citada por Marrazo e Merinõ destaca que:

[...] o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência. (HIRIGOYEN *apud* MARRAZO e MERINÕ, 2011, p. 10).

Como é possível verificar abaixo no acórdão, o Relator trouxe vários conceitos através da doutrina e jurisprudências sobre o assédio moral e ainda, destacou seus elementos caracterizadores para proferir seu voto que, indeferiu o pedido de indenização, uma vez que não foi comprovado o assédio moral pelos fatos alegados por parte do Reclamante:

DO ASSÉDIO MORAL. [...] Como é cediço, o assédio moral, na esfera trabalhista, caracteriza-se por um reiterado comportamento abusivo por parte do empregador, caracterizado por uma violência psicológica, muitas vezes velada, e diretamente vinculada ao cumprimento do contrato de trabalho. O substrato jurídico que respalda a proteção do trabalhador contra tal tipo de conduta é a aplicação direta do art. 1º, III, da Constituição Federal, que consagra o princípio da dignidade da pessoa humana. **Ressalte-se que, para caracterizar o assédio moral, deve restar comprovada a efetiva conduta abusiva do empregador (gesto, palavra, comportamento, atitude...), no exercício do seu poder de direção, de forma a caracterizar violência psicológica "que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho"** (apud, Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16). [...] (grifo nosso).

(CEARÁ. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª REGIÃO. Relator: José Antônio Parente da Silva. RO nº 1520002620095070009. Publicado em 10 fev. 2012).

E ainda, não diferente, destaca a jurisprudência:

[...] observa-se que **não restou comprovada a alegada pressão psicológica por parte da reclamada; ou mesmo atitudes que pudessem expor o reclamante a situações constrangedoras ou humilhantes**, como bem concluiu o Juízo de Primeiro Grau [...] Também, **não remonta provada a conduta reiterada, repetitiva e prolongada da reclamada, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, ofensivas à sua personalidade, dignidade ou integridade psíquica com efeitos deletérios à sua posição no emprego ou no ambiente de trabalho**, tudo conforme alegado na inicial.[...]. Não consta prova de carta, ofício, e-mail ou qualquer outro meio de comunicação escrita dando conta das alegadas ameaças, pressões ou qualquer outra forma de coação psicológica que venha a corroborar a tese do alegado assédio moral [...] Ressalte-se, outrossim, que o mero temor acerca da sua transferência não configura assédio moral. [...] Mantém-se o indeferimento da indenização por assédio moral. (grifo nosso).

(CEARÁ. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª REGIÃO. Relator: José Antônio Parente da Silva. RO nº 1520002620095070009. Publicado em 10 fev. 2012).

Já em sentença recentemente publicada pela 2ª Vara do Trabalho de Uberaba, o magistrado destacou as condutas que caracterizam o assédio moral para que seja deferido o pedido de indenização, como se vê:

[...] Não houve prova robusta nos autos de que a autora tenha sido vítima de assédio moral, como tal entendida a série de atos praticados por seus superiores capazes de expor o trabalhador a situações vexatórias ou humilhantes, com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente em seu ambiente de trabalho. A única testemunha ouvida em juízo, no particular, prestou depoimento frágil. Disse a depoente já ter presenciado o gerente da reclamada destratando a reclamante, chamando-a de lenta e lerda. Afirmou, contudo, que já viu o mencionado gerente implicando com outros empregados da mesma forma, acrescentando, posteriormente, que a implicância era maior com a reclamante não sabendo, entretanto, explicar o motivo. Apenas essas declarações, prestadas sem muita convicção, não foram suficientes para o convencimento do juízo a respeito dos danos morais alegados na inicial. Em suma, da prova dos autos não se pode concluir que a ré tenha praticado ato ilícito que pudesse atrair seu dever reparatório. Pelo exposto, julga-se improcedente o pedido de indenização por danos morais.

(MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Juiz: Marcos César Leão. Proc. nº 0717-57.2012.503.0042. Publicado em 22 nov. 2012).

Nesse diapasão, é necessário que se observe as condutas caracterizadoras do assédio moral para que não se confunda o instituto.

3.6 O Assédio Moral na Legislação

Interessante ressaltar que, embora em nosso ordenamento jurídico ainda não haja regulamentação jurídica específica, o assédio moral pode dar ensejo ao pleito de rescisão indireta, conforme o art. 483 da CLT, *in verbis*:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

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

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

§ 3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 2020).

O Estado do Rio de Janeiro foi pioneiro na adoção de legislação estadual específica sobre o tema através da Lei Estadual nº 3.921/2002, proibindo,

o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desses sujeitos sujeitando-os à condições de trabalho humilhantes e degradantes. (RIO DE JANEIRO, 2002).

No âmbito municipal, em se tratando dos servidores da administração pública local, existem leis que coíbem a prática do assédio moral, sendo exemplos as cidades de São Paulo, Campinas, Iracemápolis, Guarulhos (SP) e de Natal (RN).

Por fim, cumpre destacar que no Brasil, atualmente, há projetos de lei tramitando no Congresso Nacional acerca do tema assédio moral.

O sítio eletrônico Assédio Moral no Trabalho destaca em sua página alguns desses projetos:

- a) Projeto de lei sobre assédio moral nas relações de trabalho - De iniciativa do Dep. Fed. Mauro Passos, PT/SC;
- b) Projeto de lei sobre coação moral - De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB/CE;

- c) Projeto de Lei nº 80, de 2009, sobre coação moral no emprego - De iniciativa do Senador Inácio Arruda – Pcdob;
- d) Lei nº 8.112: assédio moral - De iniciativa de Rita Camata, deputada federal pelo PMDB/ES;
- e) Lei nº 8.112: coação moral - De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB/CE;
- f) Lei nº 8.666: coação moral - De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB/CE;
- g) Código Penal: assédio moral - De iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL – PE;
- h) Código Penal: coação moral - De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB/CE;
- i) Projeto de lei: alteração - Altera a Lei nº 8.213;
- j) Projeto de lei - De iniciativa do senador Inácio Arruda que prevê demissão do funcionário público que praticar assédio moral.

Nesse sentido, a tutela jurídica específica do instituto será um instrumento eficaz para coibir as práticas de assédio moral, além de se evitar a confusão do instituto e conseqüentemente seu uso indevido para pleitear indenizações incoerentes. Assim, além de dissipar a indústria do enriquecimento ilícito, o judiciário não ficará sobrecarregado.

4 DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL

O dano moral, devido sua existência e a necessidade de reparação que já era defendida através de doutrinas, passaram ser reconhecido na legislação brasileira com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna tratou do dano moral no art. 5º, em seus incisos V e X da CF:

Art. 5. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (Brasil, 2020).

O Código Civil também consagra o instituto em seu art. 186: “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.”

Para Maria Helena Diniz (2003 *apud* RUFINO, p. 95) “o dano moral é a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo. Qualquer lesão que alguém sofra no objeto de seu direito, repercutirá, necessariamente, em seu interesse.”

Para que se configure o dano moral, observa-se a ação ou omissão de uma pessoa, o dano causado pela conduta ilícita que lesiona o bem jurídico de outrem, e ainda, o nexo causal que é um elemento referencial entre a conduta e o resultado.

Conforme já exposto, o assédio moral é uma violência psíquica de forma reiterada, com certa frequência e duração que se diferencia do dano moral que não exige esses elementos, pois só um ato lesivo pode caracterizar o dano.

Para se configurar o assédio moral, o prejuízo precisa ser provado e não presumido e, ainda, através de condutas abusivas e prolongadas que ferem psicologicamente a vítima. Em se

tratando de dano moral este se comprova através da conduta do agente, do nexos causal entre o dano e o ato ilícito e a culpa do agente.

Ainda, o assédio moral é restrito ao ambiente laboral e tem como seus sujeitos aquela pessoa que está na condição de cargo ou função, ou seja, pode ser um superior hierárquico ou até mesmo o colega de trabalho. Já o dano moral, ocorre em qualquer ambiente e o seu sujeito poderá ser qualquer pessoa.

A jurisprudência destacou distinção entre o assédio moral e dano moral, conforme se vê abaixo:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. **O assédio moral no trabalho, que se enquadra em uma das espécies de dano moral**, consiste na prática reiterada de conduta abusiva, pelo empregador, diretamente ou por meio de seus prepostos ou empregados, que traduz uma atitude ostensiva de perseguição ao empregado, repetindo-se no tempo, de tal modo que possa acarretar danos às condições físicas e psíquicas, afetando a sua autoestima. [...] Recurso desprovido. (grifo nosso).
(RIO DE JANEIRO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO.
RELATOR: Antônio César Daiha, Acórdão 0001156-64
2013.5.01.0244 RO. (Publicado em 29 out 2014)

Em já citada decisão da Comarca do Ceará, o Relator se preocupou em citar a diferença do assédio moral com o dano moral no que diz respeito ao dever de indenizar:

[...] Veja, pois, decisões proferidas pelo TRT da 3ª Região, no sentido de que o assédio moral requer uma conduta reiterada e pessoal, diretamente praticada em relação ao empregado, com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente, verbis: "EMENTA: ASSÉDIO MORAL - REQUISITOS - **O assédio moral é uma das espécies do dano moral. O dano moral é gênero. Nem todo dever de indenizar por danos morais é decorrente de assédio moral.** O assédio moral tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. Entende-se como patrimônio moral, aquilo que representa o ser, o homem interior, que é eterno e o acompanha para sempre, enquanto o menos deve ser representado pelo patrimônio material, o ter, que é transitório provisório. Antes de ter, a pessoa precisa ser. O empregador não pode adotar e nem tolerar tais praxes dentro do ambiente de trabalho e deve buscar meio e condutas para evitar situações, no mínimo, estressantes. Assim, o tratamento discriminatório e hostil do empregador e/ou seus prepostos diante do empregado e as situações de ameaça podem representar ofensa à honra e imagem, pois atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido. Não ficando caracterizado pelo empregador o intuito de perseguir e/ou humilhar o empregado, indevido se torna o pagamento da indenização por dano moral pleiteada a título de assédio moral." (PROCESSO TRT 3ª REGIÃO Nº 0000433-02.2010.5.03.0145 RO, Data de

publicação: 17-05-2011 - DEJT - Página: 115, Décima Turma, Relatora: Convocada Taísa Maria Macena de Lima) [...] (grifo nosso).
(CEARÁ. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª REGIÃO. Relator: José Antônio Parente da Silva. RO nº 1520002620095070009. Publicado em 10 fev. 2012).

Ainda:

[...] EMENTA: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. **O direito à indenização por danos morais requer a configuração do efetivo dano, da conduta antijurídica do agente, do nexa causal entre o dano e o ato ilícito e da culpa do agente.** Tratando-se de pedido de indenização por danos morais fundamentado na alegação da prática de assédio moral por parte do empregador, importante ressaltar algumas observações sobre o que pode ser considerado como assédio moral. A jurisprudência tem entendido que o assédio moral é a reiterada perseguição a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir a auto-estima do mesmo. Trata-se, em verdade, de uma conduta do empregador direcionada a um indivíduo. A doutrina conceitua o assédio moral nos seguintes termos: [...] Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), 'um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho'. [...] Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais frequentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho [...]. A obrigação de executar o contrato de trabalho de boa-fé pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador, já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação de trabalho [...]" (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, " O Assédio Moral no Direito do Trabalho ". Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, n. 2, Novembro de 2003, p. 109). Nestes termos, não há dúvida de que o assédio moral no trabalho se exterioriza por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, trocadilhos, perseguição física, etc., não se descartando a hipótese do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho. [...]. (Processo TRT 3ª Região nº 0186300-77.2008.5.03.0100 RO, Data de Publicação: 01-02-2010 - DEJT - Página: 170, Quarta Turma, Relator: Des. Júlio Bernardo do Carmo) (grifo nosso).
(CEARÁ. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª REGIÃO. Relator: José Antônio Parente da Silva. RO nº 1520002620095070009. Publicado em 10 fev. 2012).

Não há uma posição unânime por parte da doutrina, para diferenciá-los, o que geralmente tem levado a confusão dos institutos quando se pleiteia indenização perante a Justiça do Trabalho.

Na maioria dos julgados, prevalece o entendimento de que pode haver indenização por danos morais que decorram do assédio moral caracterizado no caso, conforme se verifica no voto abaixo:

DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Para a caracterização do dano moral, ensejador da responsabilidade civil do reclamado, é necessária a presença, concomitante, dos seguintes elementos: a) ofensa a uma norma preexistente; b) o dano; c) o nexo causal, caracterizando o exercício irregular de direito do empregador, publicamente exposto a tratamento vexatório. A indenização por dano moral é devida quando o trabalhador sofre, por parte do empregador, tratamento humilhante capaz de gerar sequelas na vida profissional.
(SÃO PAULO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Relator: Vera Marta Publio Dias. Acórdão nº.20040525435. Publicado em 19 out 2004)

ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL. Não obstante a doutrina não conceituar o instituto, há certos elementos que contribuem para a sua configuração, dentre os quais se destacam: violação à imagem ou integridade do trabalhador; violação propositada (degradação deliberada) em que haja a intenção de prejudicar a saúde psíquica do trabalhador.
(PARANÁ, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. TURMA. Relator: Luiz Celso Napp. Acórdão nº 34151-2006. Publicado em 28 nov. 2006).

A reparação do dano moral é uma forma de compensação ao ofendido, e tem caráter punitivo, pois leva ao culpado a perda do patrimônio em decorrência de seu ato lesivo.

Assim como no assédio moral, o dano moral possui elementos caracterizadores os quais deve-se levar em conta para que seja passível de indenização, como a perturbação psicológica que denigre a imagem da vítima ou que a coloca em situação constrangedora ou de verdadeiro sofrimento.

5 CONCLUSÃO

O trabalho em tese trata sobre o assédio moral e este instituto no âmbito trabalhista.

Primeiramente, cuidamos de esclarecer no que consiste a relação de trabalho e de emprego, e que no presente trabalho, trataríamos da relação de emprego, especificadamente.

A relação de emprego está englobada nas relações jurídicas de trabalho, que possui como requisitos o trabalho subordinado, não eventual (habitual), sob dependência e remuneração, sendo esta regida pela CLT.

Não há em nosso ordenamento jurídico uma legislação específica sobre o assédio moral, ficando à incumbência da jurisprudência e da doutrina para tratar sobre o instituto em questão.

Sem o condão de esgotar o tema, o trabalho demonstra a ocorrência do assédio moral nas relações de emprego e quais as condutas ensejadoras que o configuram, pois devido à amplitude de posicionamentos, há certa dificuldade de se conceituar o instituto o que leva à sua confusão ao se buscar o judiciário.

A primeira área a abordar o instituto foi a Psicologia, mas antes mesmo foi objeto de estudo na área da Biologia através de pesquisas que analisou a conduta de determinados grupos de animais.

Foi o psicólogo alemão Heinz Leymann que verificou que o assédio moral ocorria no ambiente de trabalho. A partir de então, surgiu o interesse sobre o assédio moral, principalmente pelo ramo do Direito do Trabalho.

No campo jurídico, a psicóloga Marie-France Hirigoyen publicou estudo baseado em casos reais onde conseguiu abordar as condutas que tipificam o assédio moral e as consequências trazidas para as vítimas.

Observa-se que o assédio moral ocorre no ambiente laboral, é uma agressão psicológica caracterizada através de condutas abusivas e comportamentos humilhantes, de forma reiterada

e prolongada, com o simples intuito de excluir a vítima de sua atividade profissional e ainda, degradando o ambiente laboral.

Os envolvidos no assédio moral são o empregador e empregado, contudo, não há na legislação uma posição de vítima ou agente agressor, pois estas posições não são absolutas e podem ser alteradas em determinados casos.

Muitos estudiosos afirmam que o assédio moral é um risco invisível de difícil verificação, porém o instituto não deve ser confundido, pois possui características que lhe são peculiares como: situações abusivas, humilhantes e constrangedoras, repetição, intencionalidade, efeitos nocivos à saúde do trabalhador e sofrimento da vítima.

Em recentes decisões pode-se notar a importância de se caracterizar quais condutas ocorrem nos casos de assédio moral, devendo ser comprovada a conduta abusiva do empregador no exercício do seu poder diretivo que cause a violência psicológica de forma repetitiva e prolongada à vítima.

Em se tratando da confusão do assédio moral em relação ao dano moral, importante observar que o dano moral ocorre em qualquer ambiente e o seu sujeito poderá ser qualquer pessoa. Já o assédio moral é restrito ao ambiente laboral e tem como seus sujeitos aquela pessoa que está na condição de cargo ou função, ou seja, pode ser um superior hierárquico ou até mesmo o colega de trabalho

O dano moral se configura através do nexo causal entre o dano e o ato ilícito, da conduta e a culpa do agente. No assédio moral o prejuízo precisa ser provado e não presumido e, ainda, configurado através de condutas abusivas e prolongadas que ferem psicologicamente a vítima.

Nesse sentido assédio moral precisa ser distinguido. Tem sido muito comum a confusão do instituto com outras espécies de sofrimento no trabalho, que, se analisadas isoladamente, não caracterizam o assédio moral.

Para alguns doutrinadores as más condições de trabalho não podem ser comparadas ao assédio moral e por isso, deve-se levar em consideração a intencionalidade.

Desta forma, constata-se inúmeras proposituras de ações perante a Justiça do Trabalho acerca do assédio moral que nem sempre resta configurado a ocorrência das condutas caracterizadoras, fazendo com que se abarrote o judiciário com pedidos inacreditáveis com intuito de enriquecimento ilícito, tornando a indústria da indenização uma cadeia exploratória sem fim.

O trabalho proposto não tem a intenção de afirmar que todos os trabalhadores devem ser alvo de humilhação por assédio moral perante seus empregadores, ao contrário, propõe-se exatamente o estudo quanto ao enriquecimento ilícito e a distinção dos institutos do assédio moral e o dano moral, para que não persista a constante confusão destes com as más condições de trabalho ou até mesmo, o mero aborrecimento.

REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vade mecum acadêmico de direito Rideel**. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm>. Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 10 maio 2020.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio moral: terror psicológico no ambiente laboral e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. **Revista de direito do trabalho 2012 – RDT 145**, São Paulo, Ano 38, p. 165-182, jan./mar. 2012.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. **Do assédio moral**. Francisco Edson de Oliveira Fernandes versus Infraero – Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária. Relator: José Antônio Parente da Silva. Acórdão de 10 fev. 2012. Disponível em: <<http://portaldeservicos.trt7.jus.br/portalservicos/buscaProcesso/dadosProcesso.jsf>>. Acesso em: 10 maio 2020.

CUNHA, Piaza Merigue da. Assédio moral horizontal e a responsabilidade do empregador. **Revista de direito do trabalho 2014 – RDT 158**, São Paulo, Ano 40, p. 143-159, jul./ago. 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. ebook Campinas: Russell Ed., 2013.

MARRAZO, Lucy Moraes; MERINÕ, Marcelo Jasmim. **Assédio moral no trabalho: mitos e verdades**. Disponível em: <www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/.../T11_0452_2165.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Sentença 2ª Vara do Trabalho**. Michele Matos Carvalho versus Nova Casa Bahia S/A. Juiz: Marcos César Leão. Proc. nº 0717-57.2012.503.0042. Publicado em 22 nov. 2012. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 03 abril. 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e *bullying* no ambiente de trabalho. **Revista de direito do trabalho 2012 – RDT 145**, São Paulo, Ano 38, p. 197-211, jan./mar. 2012.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. **Assédio moral x Dano moral**. Cooperativa Agropecuária dos Cafeicultores de Porecatu Ltda. versus João Batista Alves Damasceno. Relator: Luiz Celso Napp. Acórdão de 28 nov. 2006. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAS5SABaAACy32AAQ>. Acesso em: 25 maio 2020.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 03 jun. 2020.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001**. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,3921>>. Acesso em: 27 jun. 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Assédio moral**. Mária de Fátima Bousquet Muylart versus Associação Pestalozzi de Niterói. Relator: Antônio César Daiha. Acórdão nº 0001156-64.2013.5.01.0244 RO. Publicado em 29 out 2014. Disponível em <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/151789237/recurso-ordinario-ro-11566420135010244-rj>>. Acesso em: 01 maio 2020.

RUFINO, Regina Célia Pezzutto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: Ltr, 2006.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Danos morais**. Robson Dias Bonjardim versus Banco Itaú. Relator: Rômolo Russo. Acórdão nº 2012.0000351838. Publicado em 28 jul. 2012. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/filedown/dev6/files/JUS2/TJSP/IT/APL_965435620098260000_SP_1343797953374.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Dano moral – caracterização**. Geisa Toledo Feltrin versus Banco do Brasil. Relatora: Ana Cristina Lobo Petinati. Acórdão de 15 jun. 2007. Disponível em: <http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet.php>. Acesso em: 18 maio 2020.

_____. **Dano moral. Caracterização**. Serasa – Centraliz de Serv dos Bcos S/A. versus José Valle Perez Junior. Relatora: Vera Marta Publio Dias. Acórdão de 19 out. 2004. Disponível em: <http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_aconet.php>. Acesso em 18 mai. 2020.

_____. **Dano Moral. Intrigas entre Patrão e Empregado**. Antônio Carlos Rodrigues Munhoz versus Voith S/A Máquinas e Equipamentos. Relator: Francisco Antônio de Oliveira. Acórdão nº 19990517471. Publicado em 15 out. 1999. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7534141/recurso-ordinario-record-2980528352-sp-02980528352-trt-2>>. Acesso em: 18 maio 2020.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: série concursos públicos**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2013.

SILVEIRA, Clariana Oliveira. **O princípio do protetor no direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2196>>. Acesso em: 19 jul. 2020.