

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

*MORAL HARASSMENT AT THE WORKING PLACE UNDER THE LIGHT
OF THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY*

Nahyra Ferreira dos Santos¹
Solange Lucia Heck Kool²

Recebido em: 11 jun. 2014
Aceito em: 23 abr. 2015

Resumo: Observando a evolução da relação de emprego entre os indivíduos, encontrou-se a necessidade de uma proteção ao empregador e principalmente ao empregado. O trabalhador tem que ser mais protegido, pois sua vulnerabilidade é mais notória, porquanto este se encontra subordinado à vontade do empregador, podendo passar por situações de rebaixamento moral para alcançar objetivos em benefício do empresário. Mas não se pode generalizar, porque essas situações podem vir do inverso, que é no caso de empregado humilhar o empregador, ou poderá ainda ser entre um trabalhador em face de outro trabalhador. Esse tipo de conjuntura é denominado de assédio moral, que, muito embora, não esteja regulamentado pelo nosso ordenamento jurídico, a doutrina e a jurisprudência têm entendido a existência deste e condenando o indivíduo que realiza esse ato a reparação do dano através do dano moral.

Palavras-chave: Assédio Moral. Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Dano Moral.

Abstract: Observing the evolution of the working relation between individuals, the need was found to offer a protection to the employer and, mainly, the employee. The worker must be better protected, for his vulnerability is more notorious, as he is subordinated to the employer's will, subject to situations of moral degradation, in order to reach goals in benefit to the entrepreneur. But one cannot generalize, because these situations can come from the opposite, that is, if the employee humiliates

¹Aluna da graduação do curso de Direito, 8º período, na Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, campus Itajaí. E-mail: nana_kofmann@hotmail.com

²Mestre em Gestão em Políticas Públicas pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Brasil (2001). Docente do Curso de Graduação em Direito da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI nas disciplinas de Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho. Advogada. E-mail: skool@univali.br

the employer, or could be from a worker in the face of another worker. This kind of situation is called moral harassment, which, though is not regulated in our legal system, has its existence confirmed by the doctrine and the jurisprudence, with the condemnation of the person who performs this act to indemnify the damage.

Keywords: Moral Harassment. Work. Dignity of the Human Person. Moral Damage.

1 INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana é uma questão que deve ser tutelada em todas as áreas do Direito, pois sua essência é de grande relevância para todos os indivíduos.

Para iniciar o presente estudo, partiu-se dos seguintes questionamentos: Quais são os princípios constitucionais que estão relacionados com o Direito do trabalho e conseqüentemente com o da dignidade da pessoa humana? O que é o assédio moral? Há legislação sobre o assédio moral? O que a doutrina e a jurisprudência entendem por assédio moral? A reparação do assédio moral se dá através do que?

Nas relações de trabalho, como existe uma hierarquia entre empregador e trabalhadores e até mesmo entre esses últimos, a sua dignidade pode ser atingida para procurar alcançar o objetivo de maior produtividade, uma demissão ou até mesmo por simples antipatia. A utilização dessas atitudes, bem como a de palavras humilhantes e degradantes, são denominadas juridicamente como Assédio Moral, que, embora não possua uma legislação que trata sobre essa questão, as jurisprudências e as doutrinas têm condenado os agentes que cometem esse ato ilícito à reparação de dano moral, por causa do seu caráter compensatório.

Acerca disso, decorre-se a análise do assunto em cada item.

2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios constitucionais formam a estrutura básica do

ordenamento jurídico de um Estado, nele estão contidos os valores axiológicos e ontológicos de uma sociedade. Não possuem caráter absoluto, podendo ser moldados a cada caso concreto.

A palavra princípio deriva do latim *principium* que significa primeiro, ou seja, que dá início. Tem sua origem derivada da filosofia da metafísica de Aristóteles, "a ciência do ser como ser, ou dos princípios e das causas do ser e de seus atributos essenciais."³

Como todo o nosso ordenamento jurídico possui como fundamentos os princípios constitucionais, isso não seria diferente na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que no seu artigo 8º está presente que

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.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.⁴

Em outras palavras, os princípios serão utilizados basicamente para suprir lacunas. As normas especiais prevalecem sobre as normas gerais, ou seja, as normais estabelecidas na CLT prevalecerão sobre os princípios, porém toda norma jurídica tem como base os principais princípios constitucionais, principalmente o da Dignidade da Pessoa Humana.

2.1 Princípio da Valorização do Trabalho

Esse princípio está ligado diretamente com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o qual iremos analisar mais adiante.

O Princípio da Valorização do Trabalho está inserido na nossa Carta

³ MADJAROF, Rosana. **Aristóteles**. Disponível em: <<http://www.mundodosfilosofos.com.br/aristoteles.htm#ixzz24n54hLRx>>. Acesso em 27 ago 2012.

⁴ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-Lei n.º 5452**. 01 mai 1943. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Magna no capítulo que regula os Princípios Gerais da Atividade Econômica, no seu artigo 170:

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:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.⁵

O núcleo do artigo mencionado é a Justiça Social, porém nele está contido que

a ordem econômica estabelece a primazia do trabalho humano sobre o capital e os demais valores da economia de mercado. Disso resulta que a atividade estatal deve ser orientada à proteção de tal prioridade e à promoção, em um sentido amplo, dos valores sociais do trabalho.⁶

Além disso, esse princípio está implicitamente contido nos direitos fundamentais da Constituição no seu artigo 1º, IV:

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:

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;³

Em suma, a interpretação desse axioma jurídico deve ser feita como o

⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 05 out 1988. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

⁶ FANFA, Vitor Luiz. **Justiça social e constituição**. 05 abr 2012. Disponível em <<http://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/3596839>>. Acesso em 28 ago 2012.

direito de cada um exercer o seu emprego, seja ele qual for, tendo como única obrigação de ser lícito, o qual irá proporcionar ao sujeito a sua existência digna, conforme o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, estabelecendo a Justiça Social.

2.2 Princípio da Justiça Social

Como já citado no item anterior, esse princípio tem ligação tanto com a lei fundamental da Valorização do Trabalho, quanto com a da Dignidade da Pessoa Humana.

Esse axioma está inserido além do já analisado artigo 170, está presente também no artigo 193 da *Lex Legum*: “**Art. 193** - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”⁷

A Justiça Social visa o bem comum e a relação do indivíduo com a sociedade.

Nas palavras de Luis Fernando Barzotto:

Na justiça social, [...] visa-se diretamente o bem comum e, indiretamente, o bem deste ou daquele particular. O ser humano é considerado "em comum", como diz Tomás de Aquino. Em uma sociedade de iguais, isto significa que o outro é considerado, simplesmente por sua condição de pessoa humana, membro da comunidade. Assim, o que é devido a um é devido a todos, e o benefício de um recai sobre todos. [...] O ato que visa diretamente o bem comum alcança indiretamente o bem de cada membro da comunidade.⁸

Com isso, a Justiça Social atinge o “todo” de maneira igual, mas isso reflete também em cada indivíduo que forma esse todo, ou seja, a comunidade.

⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 05 out 1988. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

⁸ BARZOTTO, Luis Fernando. **Justiça social – gênese, estrutura e aplicação de um conceito**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_48/artigos/ART_LUIS.htm>. Acesso em 28 ago 2012.

2.3 Princípio da Proporcionalidade

O Princípio da Proporcionalidade tem sua origem ligada diretamente à Doutrina e Legislação Alemã.

Para André Ramos Tavares⁹, o critério desse postulado exige três elementos: a conformidade ou adequação dos meios empregados, a necessidade ou exigibilidade da medida adotada e a proporcionalidade *stricto sensu*.

O primeiro elemento diz respeito ao princípio estar em conformidade com a lei. A doutrina entende que esse axioma serve para fazer as adequações necessárias do meio e do fim a serem atendidos. “Não se trata, pois, da verificação da realização efetiva do objetivo, mas da simples possibilidade de tê-lo realizado (realizabilidade) com o emprego do meio selecionado.”⁹

O segundo elemento tem conexão direta com o primeiro, pois além da possibilidade para a realização desse princípio no caso concreto, exige-se também a necessidade ou exigibilidade, ou seja, “à melhor escolha possível dentre os meios adequados, para atingir os fins.”¹⁰

O último elemento está ligado aos princípios fundamentais, principalmente com o axioma da Dignidade da Pessoa Humana,

trata-se, pois, de um sopesamento (balanceamento) dos valores do ordenamento jurídico, em que se procura atingir a mais oportuna relação entre meios e fins para melhor garantir os direitos do cidadão em situações concretamente relacionadas. São “pesadas” e comparadas, numa perspectiva jurídica, as desvantagens do meio em relação as vantagens do fim.¹¹

O Princípio da Proporcionalidade está vinculado aos valores axiológicos de uma comunidade, realiza a harmonização dos direitos fundamentais para evitar entendimentos antinômicos, ou seja, serve para evitar

⁹ TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 780, 2012.

¹⁰ TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 781, 2012.

¹¹ TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 782, 2012

violações constitucionais e a aplicação adequada dos direitos fundamentais.

2.4 Princípio da Igualdade

Esse princípio deve ser entendido como uma igualdade apenas jurídica. Está relacionado com a famosa frase de Aristóteles: “A igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.”

Está positivado no nosso Pacto Fundamental no artigo 5º, caput.

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[...]¹²

Em outras palavras, enseja a cada um o exercício dos direitos e das garantias fundamentais.

Nas doutrinas, encontra-se esse princípio subdividido em igualdade positiva e igualdade negativa. O primeiro diz respeito a uma ação do Estado, ou seja, uma prestação de serviço do Estado para/com todos, atendendo as necessidades sociais. O segundo já envolve a inércia do Estado, proibindo discriminações e os privilégios, proporcionando a todos o mesmo *status* perante a lei.

Porém, não se pode esquecer que esse axioma também diz respeito a tratar desigual os desiguais, como no caso da proteção à mulher ou à criança, mas essa desigualdade não pode ser arbitrária, se não todo tipo de discriminação seria autorizada, tem que ter uma relação direta com o indivíduo e a sua necessidade de um tratamento desigual.

2.5 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o postulado mais importante e é à base da maioria dos ordenamentos jurídicos do mundo.

Sua positivação está na Declaração Universal dos Direitos do Homem

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 05 out 1988. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

de 1948, no seu artigo 1º: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.”¹³

Encontra-se também no artigo 1º da Constituição da Alemanha:

Artigo 1 - Dignidade da pessoa humana – Direitos humanos – Vinculação jurídica dos direitos fundamentais.

1. A dignidade da pessoa humana é intangível. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todo o poder público.

2. O povo alemão reconhece, por isto, os direitos invioláveis e inalienáveis da pessoa humana como fundamento de toda comunidade humana, da paz e da justiça no mundo.¹⁴

Isso não seria diferente no nosso ordenamento jurídico, onde também está no artigo 1º, III da Magna Carta, onde estabelece as diretrizes básicas do sistema de direitos fundamentais regido pelo *Quím* da Dignidade da Pessoa Humana. A primeira interpretação que se deve fazer é que a dignidade está relacionada a todas as pessoas e a cada uma individualmente; a dignidade é apenas da pessoa e não da situação em que ela se encontra; o SER prevalece sobre o TER, ou seja, a liberdade prevalece sobre a propriedade; a dignidade justifica a procura da qualidade de vida; a dignidade está relacionada diretamente com a autonomia vital da pessoa, isso quer dizer, não se pode impor algo determinado à pessoa, se isso não for de acordo com as convicções da mesma, porquanto isso iria ferir o princípio em destaque.

Esse axioma maximiza-se a liberdade individual, esse é o seu núcleo, com isso, pode-se entender que os direitos sociais não podem se sobrepor sobre os direitos individuais.

A dignidade estabelece uma relação de igualdade entre os homens e se

¹³ Assembléia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 dez 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 29 ago 2012.

¹⁴ BUNDESTAG, Deutscher. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha**. 11 ago 1919. Disponível em: <http://www.brasil.diplo.de/contentblob/3254212/Daten/1330556/ConstituicaoPortugues_PDF.pdf>. Acesso em 29 ago 2012.

relaciona com o valor jurídico fundamental que é a liberdade individual.

É a dignidade como princípio geral do sistema de direitos nas relações interpessoais e entre o Estado e o indivíduo.

Verifica-se, nesse sentido, que a liberdade, inicialmente referida neste estudo (condições de autonomia), não significa tão somente uma permissão jurídica; inculca a ideia de agir em conformidade com as leis posta pela própria sociedade politicamente organizada (e, portanto, pelo próprio indivíduo no uso da razão) ou, na ausência dessas leis, agir de maneira que entender mais conveniente, conveniência esta obviamente pautada nos ditames da razão.¹⁵

A Dignidade da Pessoa Humana rompeu com o referencial político liberal, em outras palavras, “[...]passando o ser humano, a figurar como o ponto principal do Direito e do Estado, posto que no Estado Absoluto, o mesmo se dava em razão da propriedade; consolidando-se assim, o primado do homem.”¹⁶

Essa mudança fez “[...] defende-se que a pessoa humana, enquanto valor, e o princípio correspondente, de que aqui se trata, é absoluto, e há de prevalecer, sempre, sobre qualquer outro valor ou princípio.”¹⁷

Com isso, conclui-se que esse princípio pode ser considerado, além do mais importante, a base absoluta do ordenamento jurídico da maioria dos países, sendo que todos os axiomas e até mesmo o próprio direito devem ser em conformidade com a Dignidade da Pessoa Humana.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral, conhecido como *mobbing*, é caracterizado pela exposição do trabalhador em situações que lhe causem vexame e opressão, as

¹⁵ TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 588, 2012.

¹⁶ LUNA, Marta Moreira. **O princípio da dignidade da pessoa humana como lócus hermenêutico da nova interpretação constitucional**. 22 jan 2009. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=1080> Acesso em 29 ago 2012.

¹⁷ SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Mar 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/160/principio-constitucional-da-dignidade-da-pessoa-humana#ixzz24x716vxu>>. Acesso em 29 ago 2012.

quais têm de ser repetitivas para a caracterização desse fenômeno, uma vez que, se essa situação ocorrer uma única vez, não poderá ser caracterizado esse tipo de assédio.

Em outras palavras

pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta – que ocorre por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.¹⁸

Existem vários tipos de assédio moral, sendo eles:

a) Assédio Moral Horizontal: o qual constitui em um empregado humilhar o outro empregado, ou seja, ambos estando na mesma posição hierárquica.

b) Assédio Moral Vertical Descendente: sendo este é o mais comum, onde o superior hierárquico deixa o seu subordinado em situação de rebaixamento moral.

c) Assédio Moral Vertical Ascendente: é o tipo de assédio mais extraordinário, que consiste no subordinado deixar o superior hierárquico em situações vexatórias.

O assédio moral é considerado como uma violência psíquica, a qual poderá levar o assediado a danos físicos e mentais, porém não deve ser visto apenas como uma atitude que acomete a vítima do assédio e sim ao coletivo, pois atingem também todos que estão nesse ambiente de trabalho.

Esse evento tem aumentado nos últimos anos por causa do perfil do empregado, o qual é individualista, autônomo, capaz, perfeccionista e qualificado, exigindo que a sua saúde mental esteja em perfeitas condições, e se por acaso ele não fizer parte desse perfil, o desemprego é a sua consequência, fazendo com que a vítima ature esse sofrimento em silêncio, por medo de perder o seu emprego.

¹⁸ SINASEMPU, Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União. **Cartilha sobre assédio moral**. Disponível em: <<http://www.prt5.mpt.gov.br/cartilhas/assediomoral-sinasempu.pdf>>. Acesso em 11 out 2012. p. 03.

Sobre esse fato, Barreto explica que

a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.¹⁹

O assédio está relacionado também ao desequilíbrio social em trabalhar muito e se ter pouco tempo para o lazer.

O poder faz com que as pessoas afastem-se de sua essência que é a de ser semelhantes e não superiores em relação ao outro. Diante disso, as mulheres tornaram-se alvo preferencial porque a força física, ou seja, o poder se deu encontro a sua sutileza o que aparentemente é uma fraqueza, enquanto na realidade traduz o amor.²⁰

Há estatísticas que demonstram que 80% (oitenta por cento) dos indivíduos brasileiros sofrem de estresse, estando este relacionado paralelamente com o crescimento do assédio moral no trabalho. O Ministério do Trabalho de Florianópolis afirma que os casos de assédio moral lideram os processos desse órgão.

Pessoas humilhadas sofrem mais de hipertensão, dores no peito, falta de ar, enjôos e doenças psicológicas¹⁸, pensando até mesmo no suicídio.

O tema em questão surge no momento em que as pessoas se transformam

em mera mão-de-obra, taxando-lhe o menor valor possível, está fazendo, na verdade, é negar a condição do trabalhador como pessoa humana – como um ser físico, mental e espiritual. O ser humano desconectado da sua essência, do núcleo, da sua inter-relação com o Universo, com o Cosmos, está vagando sem rumo, tropeçando em conflitos.²¹

¹⁹ BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 11 out 2012.

²⁰ Paulo Esteche, **Assédio moral e sexual nas relações de trabalho – o papel da mulher na construção de um mundo neo-humanista**, p. 104 e 105, 2003.

²¹ Paulo Esteche, **Assédio moral e sexual nas relações de trabalho – o papel da mulher na**

Com palavras de Marilena Chauí, o assédio moral “é tudo aquilo que reduz um sujeito à condição de objeto”.²² Ele pode aparecer de várias maneiras como pela arrogância, discriminação, racismo, humilhação, exposição do indivíduo a situações de medo, entre outras. Diante dessas atitudes é que o assediado está amparado pelo artigo 5º, III da nossa Carta Magna que dispõe: ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante²³, confortando diretamente com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, já citado no item a cima.

Esse tema parece ser atual, mas as situações em que ocorre esse tipo de ato são tão antigas como o próprio trabalho, porém só atualmente que esse tema tornou-se forte, porque as vítimas o tornaram público.

Diante de esse assunto, por tê-lo se tornado notório, é que houve a necessidade de criações de projetos de leis para inibir essa ocorrência nas relações de trabalho. Possui um projeto de lei que busca elencar esse assunto no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, colocando a alínea “h”, modificando o § 3º e acrescentado o artigo 483-A com as seguintes redações:

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

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

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

Art. 483-A. Quando a rescisão do contrato de trabalho for decorrente da prática de coação moral prevista na alínea “h” do artigo anterior, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.²⁴

construção de um mundo neo-humanista, p. 106, 2003

²² Rosângela de Souza, **Assédio moral e sexual nas relações de trabalho – do assédio moral**, citando Marilena Chauí, p. 123, 2003.

²³ **BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil.** 05 out 1988. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

²⁴ CASTRO, Adriana Vieira. **Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da**

Apesar dos Tribunais estarem condenando os agentes do assédio ao dano moral (tema a ser analisado no item 5) por entendimentos jurisprudenciais e doutrinários, essas mudanças na CLT se vêem necessárias pelo fato desse problema ainda fazer parte do cotidiano de muitas pessoas e de ter consequências muito lesivas, como a depressão que pode resultar uma auto-lesão ou até mesmo o suicídio.

As diferentes formas de assédio são a forma visível da degeneração das relações humanas, do desrespeito à individualidade.²⁵

4 JURISPRUDÊNCIA

Acórdão - RO 0001479-21.2011.5.12.002 2 ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO.

As ofensas e constrangimentos impingidos aos trabalhadores pelo superior, aliadas à grande pressão psicológica levam à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 2ª Vara do Trabalho de Itajaí, SC, sendo recorrentes **1.MARCELO DE OLIVEIRA, 2.CASA BAHIA COMERCIAL LTDA.** e recorridos **1.CASA BAHIA COMERCIAL LTDA, 2.MARCELO DE OLIVEIRA.**²⁶

No caso apresentado, o empregado foi submetido a constrangimentos e humilhações que afetaram a sua dignidade. De acordo com a testemunha S. M. D., ocorria o caráter punitivo conhecido como “boca de caixa”, sendo essa uma “espécie de castigo imposto ao vendedor que não atingia a meta de vendas, além do constrangimento a que eram submetidos os empregados nos

peessoa humana. 08 fev 2007. Disponível em:
<<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em 11 out 2012.

²⁵ ESTECHE, Paulo. ALVES, A. F. P. et al. **Tribunal popular: Assédio moral e sexual nas relações de trabalho**. 01. ed. Florianópolis: AGNUS, 2003. p.105, 2003.

²⁶ **TRT 12ª Região – Santa Catarina. Processos de segundo grau**. 07 nov 2012. Disponível em:

<<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenumerotrt=RO%20%20V%20%20%20%200118502011>>. Acesso em 29 out 2012.

treinamentos.”²⁷ Também ocorria a pressão exercida pela empresa “que chegava a obrigar os vendedores a portar alguns produtos que estavam à venda durante o expediente”.²⁵ Outro fato é que o gerente de nome V. se dirigia aos seus subordinados com palavras que causam vexame e opressão.

É permitida a imposição de metas aos trabalhadores feitos pelo empregador, porém o sistema “boca de caixa” como punição aos trabalhadores é ilícito, sendo que o empregador fazia os empregados que não alcançavam essa meta exigida a imitar a “eguinha pocotó”. Outra questão foi o anexo *dos e-mails* juntados onde mostra que o empregador “utilizava de palavras ríspidas, com ameaças de dispensa e designações dos piores vendedores para trabalhar em plantões.”²⁵

O empregador foi condenado por conta deste fato a ter que pagar indenização de 10.000 (dez mil) reais ao empregado, pois a

indenização por dano moral é de natureza compensatória, visto que o valor arbitrado tem a finalidade de neutralizar os sentimentos negativos, compensando-os com a alegria. O dinheiro seria apenas um lenitivo, que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos.²⁸

Diante desse fato, fica claro que o assédio moral é um tema atual e que está no dia-a-dia de diversas pessoas, sendo que as suas consequências podem causar danos irreparáveis. Por causa disso que as vítimas têm que denunciar, para que esse problema possa ser combatido.

²⁷ LEIRIA, Maria de Lourdes. **Acórdão-5ªC. TRT 12ª Região – Santa Catarina**. 07 nov 2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=207079>>. Acesso em 29 out 2012.

²⁸ DINIZ, Maria Helena. **A responsabilidade civil por dano moral**. R. Literária de Direito, São Paulo, jan fev 96, p.9. apud LEIRIA, Maria de Lourdes. **Acórdão-5ªC. TRT 12ª Região – Santa Catarina**. 07 nov 2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=207079>>. Acesso em 29 out 2012.

5 DANO MORAL RESULTANTE DO ASSÉDIO MORAL

Como já citado nos itens anteriores, o assédio moral deve ser recompensado, e diante desse fato é que surge a indenização relativa a esse tipo de ato ilícito, o qual é o dano moral.

No nosso atual Código Civil a reparação de dano moral foi ampliada, não precisando está relacionada com a reparação material, o dano pode ser exclusivamente moral, como dispõe o artigo 186 do mesmo.

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.

O dano moral deve ser aplicado nos casos em que afeta o psicológico, a dignidade, a saúde, a liberdade em suas diversas formas, entre outras. “Trata-se de lesão que atinge valores físicos e espirituais da pessoa e que trazem amargura, privação do bem-estar, padecimento, inquietação mental e perturbação da paz.”²⁹

No entanto, a valoração desse tipo de dano é difícil de fazer, dependendo do dano sofrido, do poder de discricionariedade do juiz, onde este, de acordo com sua experiência, irá determinar o valor que a moral atingida deve ser recompensada. Porém a indenização não pode ser tão grande que gere um enriquecimento injustificado para o assediado, mas também não pode ser tão pequeno que seja irrelevante ao agente, de modo que seu caráter punitivo e educativo não atingiria essa finalidade.

Nas palavras de Venosa, o dano moral tem caráter compensatório e não ocorre a reparação de um prejuízo material,

a compensação é o lenitivo da dor [...]. A reparação é indireta. Não há, porém, que se entender que o dano moral é sempre aquele que acarrete uma dor psíquica. A compreensão de sua amplitude evoluiu para todas aquelas situações nas quais existe um incômodo incomum. [...] Para a configuração do dever de indenizar em sede de dano moral não há necessidade que se

²⁹VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil – Teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. 12. ed. São Paulo: ATLAS, 2012. p. 327.

comprove intensa dor física: o desconforto anormal, que ocasiona transtornos à vida do indivíduo, por vezes, configura dano indenizável [...]. Mais recentemente a doutrina destaca o caráter punitivo do dano moral, muito mais do que simples compensação. Há também uma visão pedagógica na condenação por dano moral [...]”.³⁰

O STJ definiu o dano moral como sendo “aquele que afeta a personalidade e, de alguma forma, ofende a moral e a dignidade da pessoa. Doutrinadores têm defendido que o prejuízo moral que alguém diz ter sofrido é provado *in re ipsa* (pela força dos próprios fatos).”³¹

Diante disso, o assédio moral deve ser punido em relação ao agente e recompensado em relação ao assediado, sendo estas as suas finalidades, pois seu caráter é compensatório, educativo e punitivo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho são tão antigas quanto à história do próprio homem, com isso se tem uma notória constatação, a de um indivíduo está subordinado a outro, o que no caso da relação estudada é o empregado estando às ordens do empregador, e diante desse fato é que surge muitas vezes situações em que os sujeitos dessa relação podem deixar um ou o outro em situações humilhantes e degradantes, seja ela para aumentar a produtividade, para gerar uma demissão ou até mesmo como antipatia. Esse fenômeno é denominado assédio moral, mas para a sua caracterização necessita serem atos repetitivos que causem danos ao psicológico do assediado, ou seja, a sua dignidade. Diante desse fato é que o assédio moral está diretamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana e todos os princípios que dele se desmembram.

³⁰ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil – Teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. 12. ed. São Paulo: ATLAS, 2012. p. 328.

³¹ Supremo Tribunal de Justiça – STJ. **STJ define em quais situações o dano moral pode ser presumido**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/portal_stj/publicacao/engine.wsp?tmp.area=398&tmp.texto=106255>. Acesso em 24 nov 2012.

Embora não exista uma legislação específica no nosso ordenamento jurídico sobre esse assunto, as doutrinas e as jurisprudências têm entendido a favor da existência desse ato e condenado os agentes a reparação de danos morais, cujo caráter dessa reparação é compensatório, pois sua finalidade é de compensar o sofrimento que a vítima passou e para inibir o agente de cometer novos assédios morais.

7 REFERÊNCIAS

ALVES, A. F. P. et al. **Tribunal Popular: Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho**. 01. ed. Florianópolis: AGNUS, 2003.

Assembléia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 dez 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 29 ago 2012.

BARZOTTO, Luis Fernando. **Justiça Social** – Gênese, Estrutura e Aplicação de um Conceito. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_48/artigos/ART_LUIS.htm>. Acesso em 28 ago 2012.

BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 11 out 2012.

BUNDESTAG, Deutscher. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha**. 11 ago 1919. Disponível em: <http://www.brasil.diplo.de/contentblob/3254212/Daten/1330556/ConstituicaoPortugues_PDF.pdf>. Acesso em 29 ago 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5452. 01 mai 1943. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 05 out 1988. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CASTRO, Adriana Vieira. **Assédio Moral no Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. 08 fev 2007. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em 11 out 2012.

FANFA, Vitor Luiz. **Justiça Social e Constituição**. 05 abr 2012. Disponível em <<http://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/3596839>>. Acesso em 28 ago 2012.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Acórdão-5ªC**. TRT 12ª Região – Santa Catarina. 07 nov 2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=trre&id=207079>>. Acesso em 29 out 2012.

LEITE, Gisele. **Princípios Constitucionais**. 11 mar 2007. Disponível em: <<http://www.giseleleite.prosaeverso.net/visualizar.php?id=409174>> Acesso em 28 ago 2012.

LUNA, Marta Moreira. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana Como Locus Hermenêutico da Nova Interpretação Constitucional**. 22 jan 2009. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=1080> Acesso em 29 ago 2012.

MADJAROF, Rosana. **Aristóteles**. Disponível em: <<http://www.mundodosfilosofos.com.br/aristoteles.htm#ixzz24n54hLRx>>. Acesso em 27 ago 2012.

MORVAN Patrick, tradução de NASCIMENTO, Carlos Eduardo Bistão. **O Princípio no Direito, O Princípio de Direito**. Disponível em: <http://investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1520:o-que-e-um-principio&catid=56:filosofiadodireito&Itemid=874> Acesso em 27 ago 2012.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. Mar 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/160/principio-constitucional-da-dignidade-da-pessoa-humana#ixzz24x716vxu>>. Acesso em 29 ago 2012.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1999.

SILVA, Roberta Pappen. **Algumas Considerações Sobre o Princípio da Proporcionalidade**. Jun 2004. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/6198/algumas-consideracoes-sobre-o-principio-da-proporcionalidade>>. Acesso em 28 ago 2012.

SINASEMPU, Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União. **Cartilha Sobre Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.prt5.mpt.gov.br/cartilhas/assediomoral-sinasempu.pdf>>. Acesso em 11 out 2012.

Supremo Tribunal de Justiça – STJ. **STJ define em quais situações o dano moral pode ser presumido**. Disponível em:

<http://www.stj.jus.br/portal_stj/publicacao/engine.wsp?tmp.area=398&tmp.texto=106255>. Acesso em 24 nov 2012.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TRT 12ª Região – Santa Catarina. **Processos de Segundo Grau**. 07 nov 2012. Disponível em:

<<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenumerotrt=RO%20%20V%20%20%20%200118502011>>. Acesso em 29 out 2012.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil** – Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos. 12. ed. São Paulo: ATLAS, 2012.