

Assédio moral nas relações de trabalho e os direitos trabalhistas das vítimas

Rhailane Alexandre Vieira

Graduanda em Direito pelo Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara – ILES/ULBRA.

Resumo: O presente trabalho tem como tema analisar o assédio moral nas relações de trabalho e os direitos trabalhistas do empregado vítima de assédio. O assédio moral no ambiente de trabalho gera várias controvérsias; há muitos conceitos e ideias conflitantes sobre o tema, isso devido à falta de legislação própria, o que tem feito com que a Justiça do Trabalho se posicione independente da existência de leis específicas, visando, assim, coibir os abusos na relação empregatícia. Independente de lei específica sobre o assédio moral, as vítimas não estão desamparadas, tendo sob seu contrato de trabalho o direito de reparação aos danos que lhe foram causados assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho trazem para as vítimas danos de difícil reparação, tornando insuportável a continuidade da relação empregatícia, o assédio moral no ambiente de trabalho é agora objeto de inúmeros litígios jurídicos.

Palavras-chave: Assédio moral. Vítima. Direitos trabalhistas. Indenização.

Sumário: 1 Introdução – 2 Direito do Trabalho – 3 O assédio moral nas relações de trabalho – 4 Direitos trabalhistas do empregado vítima de assédio moral – 5 Conclusão – Referências

1 Introdução

Este trabalho busca demonstrar a prática do assédio moral nas relações de trabalho, trazendo seus conceitos e elementos caracterizadores buscando em especial demonstrar quais são os direitos trabalhistas da vítima. Surgiu o interesse de demonstrar e conhecer melhor o tema, justamente por se observar o crescimento do assédio moral nas empresas ao longo do tempo, por ser um fenômeno bem sério que a maioria das pessoas ainda desconhece e que provoca grandes impactos negativos às empresas e principalmente à saúde e ao bem-estar da vítima.

O presente trabalho visa resolver o seguinte problema: Quais são os direitos trabalhistas assegurados ao empregado vítima de assédio moral?

Tem-se então como hipótese que o empregado vítima de assédio moral possui direitos e encontra respaldo na Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal e Código Civil, e que a competência para julgamento cabe à Justiça do Trabalho.

Logo, como objetivo geral pretende-se analisar os conceitos, as espécies e a caracterização do assédio moral. Ainda, objetiva-se de forma específica: a) Analisar de forma simplificada os contornos próprios do Direito do Trabalho, b) Identificar quais as espécies de assédio moral e sua configuração no ambiente de trabalho, c) identificar quais são os direitos trabalhistas assegurados ao empregado vítima de assédio moral.

O assédio moral, mesmo sendo um fator externo, se concretiza como um ato perverso, que causa um inevitável sofrimento à dignidade da pessoa em seus mais íntimos sentimentos, gerando um mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação diante dos colegas.

Primeiramente, foi demonstrado como o Direito do Trabalho se conceitua, e à proteção que deve ser conferida ao trabalhador em função da posição hipossuficiente desse na relação de trabalho e de emprego. Passa-se ao estudo do assédio moral nas relações de trabalho e de emprego, identificando suas espécies e ainda como ele se configura, salientando que o assédio moral desenvolve-se em qualquer relação seja trabalho ou de emprego.

Em seguida, foi exposta a conceituação do assédio moral, bem como ao reconhecimento dos requisitos para sua caracterização. Busca-se analisar o direito à proteção da dignidade da pessoa humana. Trata-se ainda das espécies de assédio moral, conforme a relação hierárquica entre o agressor e a vítima. Em seguida cuida-se da diferenciação do assédio moral e sexual no ambiente laboral.

Ao final, passa-se ao estudo e identificação de quais são os direitos trabalhistas que estão sendo assegurados aos empregados vítima de assédio moral, demonstrando que independente de lei específica às vítimas não estão desemparradas juridicamente.

2 Direito do Trabalho

Para melhor compreensão de um panorama geral a respeito da presente pesquisa, e visando à familiarização dos conceitos a serem estudados, necessário se torna promover uma análise acerca do Direito do Trabalho, as relações de trabalho e de emprego e o contrato de trabalho, para auxiliar na difusão do assunto, demonstrando que o Direito do Trabalho tem por escopo proteger o trabalhador, tendo em vista sua vulnerabilidade perante o empregador.

O Direito do Trabalho regula a condição jurídica dos trabalhadores, de acordo com os ensinamentos de José Cairo Jr.,

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios, sistematicamente ordenados, que regulam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos.¹

As normas de Direito do Trabalho são regidas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição (CLT).

2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

Ao estudarmos os direitos trabalhistas nos deparamos com as relações de trabalho e as relações de emprego. Iremos abordar e analisar tais distinções, para o melhor entendimento.

A relação que une o trabalhador ao empregador denomina-se de relação empregatícia ou vínculo empregatício e é o objeto da proteção que lhe confere o Direito Laboral.

A relação de trabalho envolve a prestação de serviço de uma pessoa ou empresa para outra. Ou seja, envolve os serviços prestados por trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos, além das relações de emprego.

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, Godinho explica,

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.²

Desse modo entende-se que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

¹ CAIRO JR., 2010, p. 42.

² DELGADO, 2014, p. 287.

Na ausência de qualquer das características explanadas, qual seja subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade, pessoa física, estaremos não mais diante de uma relação de emprego, mas sim de uma relação de trabalho, sendo essas características essenciais na definição de uma relação empregatícia.

2.2 Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um documento do qual se forma uma relação de emprego entre duas partes.

Pela conceituação clássica, contrato, de um modo geral, constitui o encontro de vontades por meio do qual os contratantes pretendem adquirir, modificar ou extinguir direitos, regulando os efeitos respectivos do ajuste.³

Contrato de trabalho é o pacto, expresso ou tácito, verbal ou escrito, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete a prestar serviços não eventuais e subordinados e o empregador a pagar a retribuição respectiva, seja esta convenionada ou imposta por lei. Segundo Pedro Paulo Teixeira,

Para que seja válido o contrato de trabalho, é necessário que o empregador seja capaz para contratar, isto é, tenha atingido a maioridade trabalhista, que se dá aos 18 anos, conforme art. 402 da CLT. Sendo menor de 18 anos e maior de 16 anos, poderá trabalhar como empregado, mais o contrato haverá de ser celebrado também pelo pai, mãe ou responsável legal pelo adolescente. O mesmo se dá no caso daqueles que estão na idade entre 14 e 16 anos, que podem trabalhar apenas na condição de aprendizes, como afirma o art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.⁴

No que tange o contrato de trabalho este abrange qualquer tipo de trabalhador; seja eventual e/ou autônomo, enquanto o contrato de emprego terá por paradigma aquela relação entre empregado e empregador; em suma, uma relação revestida de subordinação.

É importante esclarecer que contrato de trabalho e contrato de emprego não se confundem. Não se admitindo, portanto, que um possa corresponder a outro, Cairo Jr. explica,

³ CAIRO JR., 2010, p. 169.

⁴ MANUS, 2006.

O contrato é fonte de obrigações. Já o contrato de trabalho gera, para o empregador, a obrigação principal de pagar os salários e, para o empregado, a obrigação de prestar serviços sob a direção do primeiro. Essas são as obrigações principais derivadas do contrato de trabalho. Existem obrigações acessórias, tanto para o empregado quanto para o empregador, como aquelas que limitam a jornada de trabalho, as que fixam normas de segurança, higiene e medicina do trabalho etc.⁵

Pode-se dizer que durante toda a relação de emprego, incluindo a fase que antecede e sucede o contrato, tanto empregado, quanto empregador têm deveres que obrigatoriamente terão que cumprir.

Objetiva registrar que no âmbito da relação de emprego o assédio moral caracteriza inadimplemento contratual, além de violação de dever jurídico traçado pelo ordenamento, tendo em vista a violação às normas de proteção inseridas na CLT, bem como as garantias fundamentais do trabalhador, previstas na Constituição.

Federal de 1988, assumindo a feição de ato ilícito que macula a relação jurídico-trabalhista.⁶

O Direito do Trabalho tem uma natureza protetora em relação à parte hipossuficiente da relação de emprego, que é o empregado, no decorrer do pacto laboral tanto empregado, quanto empregador, devem cumprir, de igual modo, suas obrigações com lealde, lisura e honestidade.

2.3 Efeitos do contrato de trabalho

Os efeitos do contrato de trabalho podem ser classificados em duas modalidades: efeitos próprios ao contrato e efeitos conexos ao contrato de trabalho. Alguns efeitos incidirão sobre o empregador, enquanto outros sobre o empregado, criando as duas espécies contratuais, assim explica Godinho sobre os efeitos próprios,

Próprios são os efeitos inerentes ao contrato de empregatício, por decorrerem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas. São repercussões obrigacionais inevitáveis à estrutura e dinâmica do contrato

⁵ CAIRO JR., 2010, p. 170.

⁶ ALKIMIN, 2005, p. 91 *apud* ÁVILA, 2015, p. 111.

empregatício ou que, ajustadas pelas partes, não se afastam do conjunto básico do conteúdo do contrato. As mais importantes são, respectivamente, a obrigação de o empregador pagar parcelas salariais e a obrigação de o empregado prestar serviços ou colocar-se profissionalmente à disposição do empregador.⁷

Deste modo, os efeitos próprios são obrigacionais, aplicados de forma absoluta, já os efeitos conexos não aparecerão obrigatoriamente em todos os tipos de contrato. Sobre os efeitos conexos, Godinho no traz o seguinte conceito:

Conexos são os efeitos resultantes do contrato empregatício que não decorrem de sua natureza, de seu objeto e de conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas, mas que, por razões de acessoriedade ou conexão, acoplam-se ao contrato de trabalho. Trata-se, pois, de efeitos que não têm natureza trabalhista, mas que se submetem à estrutura e dinâmica do contrato de trabalho, por terem surgido em função ou em vinculação a ele.⁸

As indenizações por danos morais, inclusive estéticos, e por danos materiais tornaram-se um dos efeitos conexos ao contrato de trabalho mais relevantes nas últimas décadas do cotidiano trabalhista, a partir de seu reconhecimento pela Constituição de 1988.

Os efeitos contratuais próprios abarcam obrigações dos dois sujeitos trabalhistas: empregado e empregador. Desdobram-se em obrigação de dar, fazer e não fazer distribuídas entre dois agentes da relação de emprego.⁹

Os direitos conexos não aparecerão obrigatoriamente em todos os tipos de contrato. Como exemplo desse tipo de efeito temos os direitos intelectuais, indenizações por dano moral ou à imagem, indenização em razão de lesões acidentárias (dano material, dano moral e dano estético).

Por conseguinte, caracterizado o dano moral (personalíssimo, estético, psíquico ou intelectual), comprovada a existência de uma ação danosa vinculada ao dano e observada a ausência dos excludentes de causalidade, vê-se diante do dever de reparabilidade do dano causado. O ofensor, então, deve assumir as consequências

⁷ DELGADO, 2014, p. 636.

⁸ DELGADO, 2014, p. 636.

⁹ DELGADO, 2014, 636-637.

provenientes do dano moral, adquirindo o ônus equivalente à compensação da lesão extrapatrimonial.¹⁰

Após a criação da Carta Magna de 1988, o dano moral e o dano material passaram a ser tratados mais claramente. Assim dispôs o inciso X do artigo 5º da Constituição: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Maurício Godinho explica que cabe ao empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano moral ou à imagem resultantes de conduta ilícita por ele cometida, ou por suas chefias, contra o empregado, sem relação com a infortúnica do trabalho.¹¹

As aferições das efetivas ocorrências e as quantificações do valor indenizatório combinam-se, correspondendo a juízos valorativos incorporados pelo órgão julgante e aplicados à análise do caso concreto.

A reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017 trouxe a reparação por dano extrapatrimonial à Consolidação das Leis Trabalhistas e está insculpidas no artigo 223-A e seguintes. O artigo 223-G da CLT fixou critérios que o magistrado deve considerar ao analisar os danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, vejamos.

Art. 223-G. [...]

§1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

V - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

¹⁰ BAGGENSTOSS, 2013.

¹¹ DELGADO, 2014, p. 647.

De acordo com a nova lei, observa-se que empregados com salários diferentes poderão ter indenizações com valores muito diferentes dentro de um mesmo nível de lesão.

Assim sendo, o contrato de trabalho é ato jurídico, hábil a provocar larga complexidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes.

3 O assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral no Brasil passou a ser relevante, quando a Constituição de 1988 tornou jurídico o dano moral ao inserir a defesa da personalidade em seus direitos fundamentais. Diante da importância e relevância do assédio moral nas relações de trabalho, e por não haver no ordenamento jurídico brasileiro, norma que defina seus contornos, faz-se necessária uma visão interdisciplinar do tema, devendo buscar auxílio em Ciências, como a Medicina do Trabalho, Psicologia e a Sociologia, que começaram a voltar seus estudos para esse fenômeno, assim buscando a efetiva tutela dos interesses das vítimas envolvidas.

3.1 Conceito e configuração do assédio moral

O assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, vários autores afirmam que ele é tão antigo quanto o trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada pela Dra. Margarida Barreto.

Em tempos recentes, com a evolução do mercado e das condições de trabalho, a constante busca da redução de custos nas empresas e a crescente pressão pelo atingimento de metas por produtividade ou pelas vendas de produtos, melhores níveis de qualidade, alcance de certificações internacionais etc., começaram a ser ajuizadas, nos fóruns trabalhistas pátrios, ações alegando a existência do denominado assédio moral, também conhecido como coação moral, pressão psicológica, *psicoterror*, terrorismo psicológico (Portugal), *harcelement* moral (França), *bullying* ou *stalking* (Inglaterra), *mobbing* (Itália), *harassment* (EUA), *ijime* ou *murahachibu* (Japão) e acoso moral (Espanha), dentre outros.).¹²

¹² BARRETO, 2000.

Em tempos em que a bandeira da flexibilização do Direito do Trabalho é levantada, é preciso atentar-se para as crescentes ocorrências de violência no ambiente laboral. O assédio moral é uma dessas espécies de violência.

Assédio moral: trata-se de figura de apreensão nova na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, a partir de percepção de dinâmica ilícita experimentada na relação de emprego, porém sem o necessário destaque antes da Constituição de 1988.¹³

Teixeira afirma que há vários conceitos e definição acerca do tema assédio moral, uns mais elaborados e outros mais simplistas, assim afirma que o assédio moral é:

A situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.¹⁴

O assédio moral é um tema que tem levantado grande interesse social, de semelhante clareza, vejamos outra denominação referente ao tema.

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva 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 no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.¹⁵

Como pode verificar, o assédio moral é um fenômeno portador de um risco invisível, porém com consequências concretas, atingindo direitos fundamentais como: o direito à integridade física e moral, o direito ao tratamento não discriminatório, direito à intimidade, dentre outros.

¹³ DELGADO, 2014, p. 670.

¹⁴ TEIXEIRA, 2016, p. 19.

¹⁵ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, v. 68. n. 8, p. 922-930, ago. 2004 *apud* PAMPLONA FILHO, 2014.

Percebe-se que o assédio moral jamais será caracterizado por um ato isolado, mais por uma prática constante, reiterada.

3.2 Assédio moral como violação à dignidade do trabalhador

Muito embora a questão principal do estudo seja o assédio moral no ambiente de trabalho. Convém delinear algumas considerações a respeito da dignidade e dos direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego. Sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no âmbito laboral.¹⁶

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, III, fixou como seu fundamento a dignidade da pessoa humana. Por sua vez, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, logo em seu preâmbulo, também reconheceu que a dignidade é inerente a todos os membros da família humana. Nas palavras de Furtado,

É de se concluir que dar fundamento ao Estado na dignidade da pessoa humana patenteia o reconhecimento do valor do homem enquanto ser livre, ao mesmo tempo em que o próprio Estado reconhece ter suas pilastras na observância do princípio em baila em favor do ser humano, abrangendo tal princípio não somente os direitos individuais, mas os direitos outros, de natureza econômica, social e cultural.¹⁷

O ordenamento jurídico trabalhista aprova a utilização dos princípios gerais para o auxílio na resolução de litígios; um dos princípios mais importantes é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Quando nos deparamos com uma situação de assédio moral, estamos diante de um afrontamento ao referido princípio constitucional.

A proteção dos trabalhadores em geral, empregados e não empregados, autônomos, eventuais e avulsos, contra atos que configurem agressão moral é uma exigência que tem por finalidade a defesa da própria dignidade do ser humano, como salientam vários estudos sobre o tema. Segundo destaca Pedro Lenza,

A Constituição Federal de 1988 despendeu fundamental importância aos direitos sociais. Incluído no rol dos direitos e garantias

¹⁶ ÁVILA, 2015.

¹⁷ FURTADO, 2006.

fundamentais, nos arts. 6º ao 10º da CF/1988, a sua disposição no texto constitucional antecede até mesmo à organização do Estado. Não se pretende, com isto, afirmar uma hierarquia entre as normas constitucionais. Porém, isso demonstra a importância dada pelo legislador constituinte ordinário aos direitos sociais. Além disso, os valores sociais do trabalho e a da dignidade da pessoa humana vieram estabelecidos como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CF/1988).¹⁸

Portanto, quando ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana é ferido, pois o mesmo está presente ao tratarmos de qualquer tema referente às relações de trabalho, devendo o mesmo ser invocado quando necessário.

3.3 Espécies de assédio moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado por três principais modalidades, quais sejam: assédio vertical que pode ser tanto descendente quanto ascendente, assédio horizontal e assédio misto. Ávila ensina que,

Os tipos de assédio moral são verificados em razão da procedência dos ataques. Distingue-se aquele tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.¹⁹

De acordo com Alkmin, a forma mais habitual de assédio é a vertical descendente, que é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, chefes, supervisores, dentre outros.²⁰

Portanto, verifica-se que essa modalidade é cada vez mais comum no mundo atual, isso ocorre porque os trabalhadores têm medo de perderem os seus empregos, visto que no Brasil atualmente temos um grande índice de desemprego.

Diferente do assédio moral vertical descendente, temos o assédio moral vertical ascendente; esta espécie é praticada com menos frequência, assim nos ensina Cairo Jr.,

¹⁸ LENZA, 2009, p. 759.

¹⁹ ÁVILA, 2015, p. 39.

²⁰ ALKIMIM, 2008, p. 61.

O assédio vertical ascendente é mais raro e ocorre quando se verifica que o autor da perseguição é o subordinado e a vítima, o superior hierárquico. Pode-se citar, por exemplo, a hipótese em que um novo chefe inexperiente, de pouca idade e inseguro, é admitido ou transferido e passa a ser assediado por um empregado subalterno que tenha largo conhecimento da prática laboral em sua atividade.²¹

Apesar de raro, o assédio moral vertical ascendente existe, e pode ocorrer através do empregado quando assedia o empregador.

Já no assédio moral horizontal não existe uma subordinação entre aqueles que o praticam. Cairo Jr. tem o mesmo entendimento e conceitua que o assédio horizontal é aquele que se verifica entre colegas do mesmo *status* laboral, decorrente, na maioria dos casos, do processo de competição estabelecido pelos dirigentes da empresa.²²

O medo de ser ultrapassado pelos colegas de trabalho, o receio de ser inferior, sentimento de competitividade, de inveja ou até mesmo inimizade, pode levar o agressor a praticar o assédio contra a possível vítima.

Temos ainda o assédio moral misto; nesta modalidade existem três figuras: o agressor horizontal, o agressor vertical e a vítima. Para Castro, o assédio moral misto caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (horizontais) e relações de subordinação (verticais), podendo ser denominado, também, de *mobbing* combinado.²³

Conforme foi demonstrado, as disputas internas têm aumentado cada vez mais o terror psicológico no ambiente laboral, este que deveria ser um ambiente sadio, pois nos encontramos a maior parte do tempo nele, porém tem se transformado em um local de inveja e temor. Independente de qual nível esteja o trabalhador, é despertada cada vez mais a competição, propiciando diversos tipos de violência, dentre eles o assédio moral.

3.4 Distinção entre assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho

Veremos que o assédio sexual não se confunde com o assédio moral. As pessoas tendem a confundir-los; ambos possuem características diferentes, porém, guardam certa semelhança.

²¹ CAIRO JR., 2010, p. 720.

²² CAIRO JR., 2010, p. 720.

²³ CASTRO, 2014, p. 59.

Para Teixeira é interessante traçar um pequeno paralelo entre ambos:

Enquanto o assédio sexual se caracteriza pela coação a algum ato/prática de conotação sexual, efetuado por superior hierárquico, sob pena de perda do emprego ou de não efetivação de promoção (ou, ainda, de outros argumentos relativos ao sucesso, ou não, da carreira profissional do assediado), o assédio moral pode se dar mesmo sem que alguma sanção seja cominada. Naquele caso, o assediado poderia perder o emprego ou deixar de ser promovido. Contudo, neste caso, ele pode, apenas (não que isso seja grave, por si só), ser humilhado durante anos a fio, sem que tenha perdido o emprego ou sido prejudicado em eventuais promoções.²⁴

Como já vimos, o assédio moral expõe o trabalhador a circunstâncias humilhantes, constrangedoras, dolorosas e repetitivas, são atitudes que prejudicam a integridade física e mental do empregado. Já o assédio sexual pode ocorrer por insinuações, contato físico de forma forçada, promessa de tratamento diferenciado etc. Rosemari Pedrotti de Ávila ensina,

Enquanto o assédio moral visa à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima.²⁵

O assédio moral ainda não faz parte do ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, não há lei federal como no assédio sexual. No entanto, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. Já o assédio sexual é crime definido por Lei Federal. Rosemari Pedrotti de Ávila ensina que na esfera penal o assédio sexual ganhou tipificação penal por meio da Lei nº 10.244/2001, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro o art. 216-A.²⁶

Por tanto, conclui-se que o assédio sexual e moral no ambiente laboral não se confundem. A diferença essencial entre ambos reside na esfera de interesses tutelados, onde o assédio moral fere a dignidade do trabalhado e o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo.

²⁴ TEIXEIRA, 2016, p.25.

²⁵ ÁVILA, 2015, p. 80.

²⁶ ÁVILA, 2015, p. 81.

4 Direitos trabalhistas do empregado vítima de assédio moral

Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral revelam que há basicamente os seguintes tipos de reparação:

- a) Direito a resistência;
- b) Rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa em favor do empregado);
- c) Danos morais (que visam à proteção da dignidade do trabalhador) e materiais (casos em que os prejuízos psicológicos ao empregado tenham gerado gastos com remédios ou tratamentos).

Como ato ilícito, o assédio moral sujeitará o empregador assediador às sanções previstas no ordenamento jurídico. Tais sanções, vistas pelo prisma do empregado assediado, corresponderão a direitos subjetivos assegurados a ele pelo ordenamento jurídico. A tutela jurídica do empregado vítima de assédio moral envolve os seguintes direitos subjetivos: a) direito de resistência; b) rescisão indireta do contrato de trabalho com a percepção das verbas rescisórias consectárias; e c) indenização por danos materiais e morais oriundos do assédio moral.²⁷

Portanto, ainda que não exista legislação federal específica sobre o assunto, a questão não entra em absoluto desamparo ao empregado que é assediado moralmente em seu ambiente laboral.

4.1 Direito de resistência

O direito de resistência do empregado funda-se em um Direito Constitucional, dando ao trabalhador a oportunidade de resistir às ordens abusivas, ilícitas e até humilhantes do empregador. O empregado vítima de assédio moral tem direito de resistência contra os atos que configurem assédio moral.²⁸

O direito de resistência em nosso ordenamento jurídico é um instituto que pode ser utilizado pelo empregado no conflito contra o empregador para ter os seus direitos constitucionais e fundamentais resguardados. Xerez explica,

O direito de resistência do empregado pode ser exercido mediante uma série de condutas que demonstrem sua oposição aos atos abu-

²⁷ XEREZ, 2015, p. 43.

²⁸ XEREZ, 2015, p. 43.

sivos praticados contra si, tais como recusa legítima de obediência a ordens ou exercício de tarefas abusivas; denúncia dos atos abusivos a superior hierárquico do assediador, acompanhada de requerimento de medidas necessárias para cessação de tais atividades; ou mediação do conflito por meio de órgão da empresa ou entidade sindical. Em face, porém, da subordinação hierárquica do empregado no contrato de trabalho, dificilmente o exercício do direito de resistência pelo próprio empregado vítima de assédio moral obterá êxito em fazer cessar a prática de atos abusivos, sendo normalmente necessária a tutela judicial de tal direito.²⁹

Portanto, a vítima de assédio moral tem direito de resistência contra atos que configurem assédio moral, podendo se opor a exercer tarefas abusivas e humilhantes, considerando que o assédio moral se caracteriza pela prática não de ato único, mas de atos repetidos e sistematizados, o direito de resistência abrange a repressão de atos em curso e a inibição de atos futuros.

4.2 Direito a rescisão indireta do contrato de trabalho

O assédio moral, por não possuir ainda uma legislação própria no ordenamento jurídico, vem sendo estudado pela doutrina, porém sua interpretação por analogia de alguns dispositivos do Direito Civil e dos princípios fundamentais evidenciam pela consideração do assédio moral como sendo um dos motivos de rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo a vítima direito a indenização.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483, possui um rol de situações que são capazes de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Segundo Godinho,

Enquadra-se no presente tipo jurídico o comportamento diretivo, fiscalizatório ou disciplinar do empregador que traduza exercício irregular de tais prerrogativas, exacerbando as manifestações de poder sobre certo empregado. A intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração. Registre-se que, entre todos os dispositivos que podem incidir sobre o denominado assédio moral do empregador sobre o empregado (alíneas a, b, d,

²⁹ *Ibid.*, p. 44.

e e f) do art. 483, este é, certamente, de maneira geral, o mais apropriado.³⁰

A rescisão indireta pode ocorrer quando o empregador comete falta grave que torne impossível a relação empregatícia. O trabalhador é que solicita o fim do contrato, podendo pleitear indenização.

O assédio moral viola em especial o primeiro direito fundamental citado pelos autores: o respeito à pessoa física e moral do empregado, por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, repetitiva e prolongada, com o efeito de excluir a vítima do ambiente de trabalho, atenta contra a sua dignidade humana, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhe causar nefastos danos a sua personalidade, à integridade psicofísica, e ainda ocasionando a deterioração do ambiente de trabalho.³¹

A rescisão indireta do contrato de trabalho é a solução que o empregado vítima de assédio moral tem para sair do emprego sem perder seus direitos trabalhistas.

Práticas isoladas das hipóteses previstas no art. 483 não configuram assédio moral. “Este só será demonstrado pela conduta abusiva reiterada, com duração no tempo, produzindo um verdadeiro processo destruidor”.³²

Portando, a vítima de assédio moral no ambiente laboral poderá se valer da rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador cometer falta grave, tornando impossível ou intolerável a continuação do vínculo trabalhista.

4.3 Direito a indenização por danos materiais e morais decorrentes do assédio moral

O dano moral caracteriza-se como a ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa, tais sejam o que se referem à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física), à sua imagem. Ensina Cavalieri Filho,

Dano é a lesão a um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, isto é, a subtração ou diminuição de um bem jurídico, seja de

³⁰ DELGADO, 2014, p. 730.

³¹ NASCIMENTO, 2004 *apud* PAMPLONA FILHO, 2014.

³² FERREIRA, 2004, p. 106.

natureza patrimonial ou material, seja um bem integrante da própria personalidade da vítima como a honra, a imagem, a liberdade etc.³³

A Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, tornando-a competente para julgar ações referentes a danos morais e/ou materiais. Com relevante ampliação do artigo 114 da CF, a Justiça do Trabalho passa a julgar toda e qualquer ação oriunda do trabalho humano.

A competência material para processar e julgar ações tendo por objeto a tutela jurídica do empregado vítima de assédio moral é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I da Constituição Federal. De fato não há dúvida de que tais ações correspondem a “ações oriundas da relação de trabalho”, conforme previsto no referido dispositivo constitucional. O Assédio moral do empregado, em qualquer de sua modalidade, se desenvolve no âmbito da relação de trabalho, resultando em direitos subjetivos ao empregado oponíveis ao empregador.³⁴

O empregado vítima de assédio moral poderá requerer em processo judicial o pagamento de indenização por danos morais. O agressor tem a responsabilidade no âmbito civil de reparar os danos causados a vítima. Lena Marcílio, assim destaca que,

Responsabilidade, no âmbito civil, é a obrigação de reparar os danos causados, regra geral, por ato ilícito. A responsabilidade civil pode ser de natureza contratual ou extra-contratual. A responsabilidade contratual decorre do descumprimento de uma obrigação prevista em contrato. Já a responsabilidade extracontratual advém da violação direta de norma legal. O fundamento da responsabilidade extracontratual vem assentado no princípio do *neminem laedere*, que se traduz no dever genérico de não causar dano a outrem, independentemente de qualquer vínculo de natureza contratual, consubstanciando regra de civilidade e convivência entre seres humanos.³⁵

A indenização por danos morais tem fundamento na Constituição Federal, artigo 5º, incisos III, V e X. De acordo com ela, ninguém será submetido a tratamento

³³ CAVALIERI FILHO, 2007, p. 71.

³⁴ XEREZ, 2015, p. 56.

³⁵ XEREZ, 2015, p. 50.

desumano ou degradante, o direito de resposta, quando cabível, será assegurado sem prejuízo da reparação do dano material ou moral.

Na hipótese de assédio moral, a violação de direitos personalíssimos do trabalhador é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele.³⁶

De acordo com Lena Marcílio, existem requisitos da responsabilidade civil pela indenização de danos decorrentes de assédio moral. “Os requisitos da responsabilidade civil pela indenização por danos materiais ou morais decorrentes de assédio moral, como responsabilidade extracontratual e subjetiva, podem ser identificados como: a) ato ilícito; b) dano; e c) nexa causal.”³⁷

Portanto, a vítima de assédio moral tem direito a indenização pelo dano material, moral, conforme a gravidade do dano sofrido, preservando assim a dignidade e integridade física e psíquica do trabalhador vítima da conduta abusiva de assédio moral.

5 Conclusão

Em virtude dos objetivos deste documento, conclui-se que o assédio moral fere uma série de direitos e garantias fundamentais do trabalhador, por isso possui repercussões na esfera judicial, ou seja, pode ocasionar a extinção do contrato de trabalho, bem como ensejar responsabilidade civil ao empregador, gerando o dever de reparar os danos sofridos pela vítima. Tais sanções, vistas pelo prisma do empregado assediado, corresponderão aos seus direitos trabalhistas assegurados a mesmo pelo ordenamento jurídico. Os direitos trabalhistas do empregado vítima de assédio moral envolvem os seguintes direitos: a) direito de resistência; b) rescisão indireta do contrato de trabalho com a percepção das verbas rescisórias consectárias; e c) indenização por danos morais e materiais oriundos do assédio moral.

Moral Harassment in Labor Relations and Victims' Labor Rights

Abstract: The present work has as its theme to analyze the moral harassment in the labor relations and the labor rights of the harassed employee. Moral harassment in the workplace generates several controversies, there are many conflicting concepts and ideas on the subject, this due to the lack of specific legislation, it has made the Labor Court stand independently of the existence of specific laws, thus aiming, restrain abuses in the employment relationship. Regardless of a specific law on moral harassment, the victims are not helpless, having under their employment contract, the right

³⁶ FERREIRA, 2004, p.116.

³⁷ XEREZ, 2015, p. 51.

to reparation for the damages caused to them ensured by the Consolidation of Labor Laws. The consequences of bullying in the workplace bring damage to victims that is difficult to repair, making the continuation of the employment relationship unbearable. Bullying in the workplace is now the subject of numerous legal disputes.

Keywords: Bullying. Victim. Labor rights. Indemnity.

Referências

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.
- ASSOCIAÇÃO ajuíza ADI contra novas regras da CLT sobre danos morais. *Notícias STF*. Brasília. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 05 dez. 2019.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. A Responsabilização por Danos Morais em Processos Trabalhistas: Um exame dos critérios de ponderação. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 154/2013, p. 175-193, dez. 2013. Disponível em: www.revistadotribunais.com.br. Acesso em: 12 out. 2019.
- BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. [recurso eletrônico]. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 07 ago. 2019.
- CAIRO JR, José. *Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2010.
- CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. São Paulo: Russell, 2004.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo. Sentido Ontológico do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Trabalhador. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 121, p. 29-38, jan./mar. 2006. Disponível em www.revistadotribunais.com.br. Acesso em: 29 set. 2019.
- LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MANSUR JÚNIOR, Maurício. *Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal*. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 137/2010, p. 240-288, jan./mar. 2010. Disponível em: www.revistadotribunais.com.br Acesso em: 01 out. 2019.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. A distinção do assédio moral de figuras afins. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 160, p. 243-265, nov./dez. 2014. Disponível em www.revistadotribunais.com.br. Acesso em: 22 jul. 2019.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2016.

XEREZ, Lena Marcílio. *Tutela jurídica do empregado em face de assédio moral*. São Paulo: LTr, 2015.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

VIEIRA, Rhailane Alexandre. Assédio moral nas relações de trabalho e os direitos trabalhistas das vítimas. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 39, p. 149-168, out./dez. 2020.
