

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO**

CAMILA BARBOSA DUARTE

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E LEGAIS, COMO FATOR  
DETERMINANTE PARA O CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE  
CIVIL DO EMPREGADOR.**

Sousa - PB

2015

CAMILA BARBOSA DUARTE

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E LEGAIS, COMO FATOR  
DETERMINANTE PARA O CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE  
CIVIL DO EMPREGADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Direito e à Coordenação de Estágio do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, campus de Sousa, Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do título de graduada em Direito.

Orientador: Ms. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira.

Sousa - PB

2015

CAMILA BARBOSA DUARTE

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E LEGAIS, COMO FATOR  
DETERMINANTE PARA O CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE  
CIVIL DO EMPREGADOR**

Aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015

**Banca Examinadora**

---

Ms. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira - UFCG  
Orientador

---

Professor(a)

---

Professor(a)

A meus pais, Maria Olivan Barbosa e Josevaldo Crispim Duarte, a gênese de tudo. A eles, o meu eterno reconhecimento pelo amor e carinho a mim dedicados, pelo amor incondicional que toma conta da minha existência, dando-me forças para vencer os desafios da vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por me dar o dom da vida, conceder força, e me guiar no caminho da retidão, sempre com paz, hombridade, fé e humildade necessária.

À minha mãe Maria Oliven, que ao meu lado sempre acreditou no meu potencial, me guiando e orientando.

Ao meu pai Josevaldo, pelo apoio, dedicação e amor ao longo dessa jornada.

Ao meu irmão Júnior, pela amizade e companheirismo.

Aos meus avós Luíza e Antenor, por todo o amor.

Aos meus tios Aulivania, Aurélia, André e Alexandre, por me incentivar e acreditar em mim.

Ao amigo Sérgio, que apesar da distância sempre esteve comigo nessa caminhada árdua.

A Renata, minha eterna companheira de sala, amiga e prima para toda uma vida, que se tornou essencial na minha rotina durante os mais de cinco anos de curso.

Ao meu orientador Eduardo Jorge Pereira de Oliveira – exemplo de homem e profissional – por dividir comigo conhecimentos; pela orientação, comprometimento e confiança na realização deste trabalho científico.

Aos demais mestres do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande – CCJS, pelos conhecimentos transmitidos.

A todos vocês, dedico um dos mais importantes capítulos da minha vida.

## RESUMO

Entende-se que o assédio moral é um fenômeno mundial, onde estudos constatarem que esse fenômeno vem crescendo com relevante frequência. Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar a origem, causas e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho à luz da legislação brasileira. Procuramos inicialmente nesse estudo, estabelecer um breve histórico do assédio no Brasil, e dos esforços legais no sentido de coibir tais atos, como também mostrar a evolução dos direitos humanos e conceituar o princípio da pessoa humana, baseado na doutrina e na jurisprudência, tido como assédio moral. Tem-se como metodologia a pesquisa bibliográfica e a análise documental, utilizando-se de pesquisas aprofundadas em leitura de obras de diversos autores, textos correlatos ao tema, pesquisas na internet, revistas jurídicas, CLT e afins. Desta forma, tentando catalogar os sujeitos, causas, e a tutela jurídica no Brasil, criando estratégias a serem adotadas para prevenir e combater o problema. O referencial teórico foi embasado por alguns autores. Entre eles destacam-se: Ávila (2009), Hirigoyen (2012) Castro (2012) e Ramos (2013). Entende-se, também, que há necessidade de, cada vez mais, promover aos trabalhadores, informações sobre o problema, prevenção, e um ambiente de trabalho seguro e saudável, com o objetivo de evitar novos casos de assédio, que tragam prejuízo tanto no desempenho do profissional como para a sociedade.

**Palavras-Chaves:** Assédio moral; ambiente de trabalho; direitos humanos; princípio da dignidade humana.

## ABSTRACT

It is understood that bullying is a worldwide phenomenon, where studies have noted that this phenomenon is growing with significant frequency. Thus, this study aims to analyze the origin, causes and consequences of bullying in the workplace in the light of Brazilian law. We look first in this study establish a brief history of harassment in Brazil and legal efforts to curb such acts, also show the evolution of human rights and conceptualize the principle of the human person, based on the doctrine and jurisprudence, the considered harassment moral. There has as methodology the literature and document analysis, using research-depth reading of works by different authors, texts related to the topic, research on the internet, legal journals, CLT and the like. Thus, trying to catalog the subject, causes, and the legal protection in Brazil, creating strategies to be adopted to prevent and combat the problem. The theoretical framework was based by some authors between them stand out Avila (2009); Hirigoyen (2012) Castro (2012); Ramos (2013), among other authors. It is also understood that there is need to increasingly promote workers with information about the problem, prevention, and a safe and healthy work environment in order to avoid further harassment, which bring prejudice both in the professional performance and for society.

**Keywords:** Harassment morals; work environment; human rights; principle of human dignity.

# SUMÁRIO

	Pág.
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA</b> .....	14
2.1 ASSÉDIO MORAL.....	15
2.2 O TERMO ASSÉDIO MORAL EM OUTROS PAÍSES.....	18
<b>3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA</b> .....	20
3.1 CLASSIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	21
3.2 NATUREZA JURÍDICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	22
3.3 CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	23
3.4 DISTINÇÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITOS HUMANOS	24
3.5 CONCEITO DE DIREITOS HUMANOS .....	25
<b>4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E LEGAIS COMO FATOR DETERMINANTE PARA O CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR</b> .....	27
4.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL FACE AO DANO .....	28
4.2 NEXO CAUSAL DA RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO .....	29
4.3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E SEUS FATORES LEGAIS .....	30
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	35
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	37

# 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre o assédio moral no trabalho, com abrangência à responsabilidade civil do empregador, que estão presentes na rotina de trabalho. O avanço desenfreado da atividade industrial e as constantes violações dos direitos fundamentais do trabalhador, em face do emprego de técnicas e procedimentos antiéticos, que importam risco à saúde do trabalhador, bem como ao ambiente do trabalho, são também focos do tema abordado, fazendo um estudo analítico desde sua origem, até as suas consequências legais. Assim, o assédio pode se caracterizar como a insistência de alguém para fazer algo contra a vontade de uma pessoa, de uma teimosia, chegando à humilhação do outro.

Portanto, o assédio se dá pela repetição de comportamentos que almeja atingir terceiros. O termo moral, no entanto, está conectado a aspectos psicológicos, pois se relaciona com fenômenos psíquicos, como o sofrimento mental e suas consequências. O assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou terror psicológico, é uma das espécies de dano pessoal, advinda de um sujeito perverso, e tem implicações no que concerne à responsabilidade das organizações e dos trabalhadores para com os direitos fundamentais do trabalhador.

O assédio moral é um mal que existe desde os primórdios das relações humanas e está relacionado com algo que envolve cercar, importunar, perseguir com insistência, ou comportar-se de maneira inadequada, onde importa causar algum tipo de humilhação, desconforto emocional, constrangimento, de modo que a vítima se sinta emocionalmente abalada e destruída, sendo mais comum em relações onde há hierarquia nas quais predominam condutas negativas, relações que violem direitos humanos de longa duração, de um ou mais chefes, dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. Isso força-o a desistir do emprego e ocasiona graves danos à saúde física e mental do mesmo, que pode evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte. Além disso, esse problema causa um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Nesse novo ambiente de trabalho forjado pela globalização e a modernização, indústrias e empresas forçam o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. A

organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva, são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas.

O assédio moral praticado pelos maus administradores que perseguem os colaboradores da organização é acarretado pelo fato de os trabalhadores ficarem na base da pirâmide, e esquecerem de que essa mesma base é a segurança da elevação da organização.

Sob a perspectiva jurídica, não restou comprovado que o assédio moral implica violação de direitos contratuais, sobrepondo os princípios da boa-fé, não descriminalização, respeito, dentre outros. Sendo esta uma violência silenciosa que desestrutura a vítima, estremece o contrato de trabalho, agride a saúde do empregado e corrompe o ambiente de trabalho, invadindo a seara do dano pessoal.

Uma vez instaurado o assédio moral, com a dominação psicológica do empregador e a submissão forçada do empregado, a dor e o sentimento de perseguição passam para a esfera do individual sem uma participação do coletivo, marcado pela ansiedade, depressão, estresse e sensação de abandono. Cada um sofre no seu canto sem compartilhar suas dificuldades como um grupo. Isso acontece por medo da repressão e da humilhação perante seus colegas de trabalho.

No que se refere ao comportamento lesivo e à repercussão deste na esfera da vida privada da vítima, o assédio moral caracteriza-se da seguinte maneira: degradação das condições de trabalho em que predomina atitudes e condutas negativas dos empregadores em relação a seus subordinados. A vítima escolhida é por muitas vezes isolada do grupo sem explicações, vindo a ser atacada, ridicularizada, minimizada, culpabilizada e desacreditada diante dos colegas. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem, também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e atualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima. O assédio moral se encontra diretamente na desvalorização do trabalho humano, tornando-a uma questão complexa, que envolve, sobretudo, um juízo de valor.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de forma direta, comprometendo sua dignidade, identidade, suas 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.

Para a preservação da dignidade humana, o empregador tem o dever de oferecer um ambiente de trabalho sadio, fiscalizar e combater a agressão à saúde do empregado.

O STF determina o seguinte: "O STF já decidiu que o rol de direitos fundamentais previsto na Constituição Federal é um rol exemplificativo". Em consonância com este ato, aplica-se o texto constitucional, estampado nos artigos 5º e 7º, inciso XXX da Constituição Federal, que estabelece a proteção ao direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada, além do artigo 483 da CLT.

Em que pese admitirmos que tal norma tenha já alcançado o Direito Civil, quando a Súmula 341, editada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) prega que "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto".

O crime de assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar uma pena de até dois anos de reclusão. O artigo 136-A do novo Código Penal Brasileiro institui que assédio moral no trabalho é crime, com base no decreto-lei nº 4.742, de 2001. O Congresso Nacional decretou então que no artigo 136- A, depreciar, de qualquer forma, e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica pode acarretar uma pena de um a dois anos de reclusão. De acordo com o mesmo artigo consta que desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral pode causar a detenção de três meses a um ano e multa.

Frisa-se que, quem humilha ou fala mal do empregado não fica impune, podendo ser enquadrado na prática de crime de calúnia ou difamação, estes, estampados nos artigos 138 e 139 do Código Penal, outrossim, podendo correr o

risco de indenizar o trabalhador prejudicado por dano material, moral e à sua imagem.

O referido trabalho é fundamentado na análise teórica que teve como sustentação a técnica de pesquisa bibliográfica que procurou abranger livros, periódicos, revistas, jurisprudência exarada sobre o tema, teses, artigos publicados na Internet e comentários de textos. O novo Código Civil e a nova abordagem que deu à responsabilização civil aos direitos fundamentais já imersos na Carta Magna, a legislação brasileira, também são fontes que entram em consonância com o presente estudo para proteger e repelir as atuações danosas destes sujeitos perversos, face os direitos do trabalhador.

Este trabalho é composto de quatro capítulos. Na introdução foram apresentadas as características gerais do tema pesquisado e o planejamento da pesquisa. Além desta apresentação, tratarei no capítulo 1 sobre a contextualização histórica do assédio moral.

O capítulo 2 tratará dos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, e, finalmente, o capítulo 3 abordará a responsabilidade civil do empregador no ambiente de trabalho, suas consequências sociais e legais.

Por último, apresentamos as considerações finais e referências.

## 2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Existe uma vasta discussão que conceitua o termo assédio moral, porém nenhuma contradiz ou se opõe à outra, como é comum na doutrina do Direito, pois cada concepção dialoga entre si, contribuindo para uma melhor compreensão sobre o tema proposto.

Com a finalidade de trazer um conceito mais sintetizado, TERCIOTI (2013, p. 17), busca a etimologia dos termos assédio e moral, para depois construir o sentido do termo composto. Assim, assédio moral é entendido como um ataque à honra e dignidade de uma pessoa. Ainda conforme a autora, o direito entende tal termo como constranger a pessoa no ambiente de trabalho, por perversidade, para que a vítima não se sinta bem, desejando sair do emprego. O assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, podendo-se afirmar até que é tão antigo quanto o próprio trabalho.

Os primeiros estudos envolvendo o assédio moral antes de serem desenvolvidas na seara das relações humanas surgiram no campo da biologia por Konrad Lorenz, que observou a conduta de específicos animais de pequeno porte físico quando ocorriam invasões em seu espaço por animais de outros territórios, em especial animais maiores, revelaram um comportamento agressivo com intimidação em grupo para expulsar o invasor solitário, isto lhe chamou atenção, e chamou este comportamento de *mobbing*.

Posteriormente, nos anos 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann realizou uma pesquisa onde analisou um grupo de crianças no ambiente escolar, que coincidiram com a pesquisa de Konrad, as crianças mostraram a mesma predisposição dos animais, a partir do momento que outra criança “invadissem” seu espaço. Esta foi então a primeira pesquisa em detectar o assédio moral nas relações humanas, desde então, inúmeras outras surgiram e estudos começaram a ser publicados.

Nos anos 80, duas décadas depois, o psicólogo alemão Heinz Leymann, observando o ambiente de trabalho constatou o mesmo comportamento das pesquisas anteriores, porém segundo o psicólogo o uso da força física é raramente

usada no assédio moral, sendo ela marcada por condutas mascaradas, de difícil demonstração, como isolamento social da vítima.

## 2.1 ASSÉDIO MORAL

A fome, a sede e o instinto de conservação foram pilares para o trabalho inicial: o homem precisou sair em busca da subsistência, se firmando inicialmente como coletor, que se caracterizava pelo nomadismo, até que percebeu que podia planejar e colher ali mesmo onde estava. Iniciou-se assim o processo de permanência na terra para extrair dela sua subsistência por meio da agricultura e do embrionário pastoreio. O passo subsequente foi o arado.

Tal diversificação dos instrumentos denotou a primeira ideia de divisão do trabalho. Com isso, o grupo se estabeleceu em um local, onde cessaram as migrações constantes, e se estabeleceram os rudimentos de uma organização política, socioeconômica e do trabalho, que acompanharia o homem ao longo de sua história.

O mundo antigo teve na escravidão uma instituição universal. No processo de luta pelas terras ou pelos produtos de seu trabalho, o vencedor guardava seu inimigo a fim de que este lhe servisse como escravo, utilizando-o para seu serviço pessoal ou como moeda de troca, tratados como coisa. Assim, era-lhe negada a condição de sujeito de direito.

Relatos históricos apontam que o trabalhador, na sua grande maioria, foi submetido à realização da produção de um modo geral. Essa prática foi vista no seu processo evolutivo para alcançar o reconhecimento como sujeito de direito e possuidor de dignidade, sendo necessário passar por um processo arrastado e doloroso.

Não havia proteção à saúde física dos trabalhadores, logo é inconcebível que possa ter havido qualquer tipo de tutela à saúde psíquica desses antepassados.

Segundo BARRETO (2009), O assédio sempre esteve presente desde a origem das relações humanas. Contudo, as consequências se dão através das transformações econômicas que influenciaram nas relações de trabalho.

Dentro das empresas existe a competitividade, impulsionando o aumento do sistema capitalista, gerando a necessidade de redução de custos. O processo produtivo e a modernização trazem como consequência a redução do número de empregados, a diminuição dos encargos dos sócios e a baixa de salários, o que proporciona o alcance dos resultados almejados pelos empresários.

Para compreendermos o que é trabalho, é necessário que entendamos que o termo trabalho procede do latim *tripalium*, uma máquina de três pontas, onde consistia em um cavalete com três paus que era usado para domar cavalos no andamento em que a ferradura era aplicada. A expressão trabalho foi concebida como um castigo, uma pena, usando essa forma era provocada a dor.

FERRARI (1998, p. 14) assevera:

Nisto o que se viu, é o que sempre se falou a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente se efetivou assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, conseguiam seu sustento com o “suor do trabalhador”.

Contudo, a expressão de “assédio moral” foi usada inicialmente pelos psicólogos e, só no início do século XXI, foi conjecturada pela doutrina e jurisprudência brasileira. Na história do transcurso do assédio, é possível perceber que a dignidade humana do trabalhador nunca foi levada em consideração e nem alçada ao grau que é merecedora, sendo assim, os trabalhadores eram submetidos apenas aos interesses econômicos.

No início de 1984, os dados originários foram expostos através de uma pesquisa pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, na qual as consequências do *mobbing* representa, principalmente na esfera neuropsíquica da pessoa exposta, um comportamento humilhante durante um determinado tempo no trabalho, por parte dos superiores ou dos colegas de trabalho.

Foi realizada na Suécia uma pesquisa que constatou que em um ano, 3,5% dos trabalhadores de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram de alguma forma de perseguição moral em deslize temporal superior a 15 meses.

Realizou-se em 1996, o primeiro estudo pelo psicólogo e estudioso o alemão Harald Ege a respeito de *mobbing* na Itália. Ege, ainda é fundador da PRIMA – Associazione contro il Mobbing e lo Stress Psicosociale, organização que, dentre

outras ações, “presta serviço de diagnóstico e assistência médica e psicológica às vítimas do terror psicológico.” Não havia norma jurídica de direito de trabalho no mundo antigo. O que predominava era a escravidão. O trabalhador era uma “coisa”, um objeto de trabalho que não havia direito algum. (GUEDES, 2004, p. 27).

Porém, atualmente, o assédio moral é mais combatível, pois já existem formas mais propícias para repeli-lo. Assim, percebe-se que a execução do assédio moral não acontece somente nos dias de hoje, pois a prática do assédio moral se confunde com a própria história das relações de trabalho.

O que difere o assédio moral de antigamente da atualidade, é que antes a vítima não tinha qualquer proteção para se defender diante da agressão moral, como também não havia tantos estudos e discussões acerca do tema, como há hoje. Além disso, a competitividade acirrada, gerada pelo nosso sistema econômico capitalista, o medo do desemprego, a dependência do trabalho para assegurar a economia familiar, geram condições mais propícias para a ocorrência do assédio moral. Em relação ao assédio moral instigada pelas empresas, TERCIONI (2013, p.34) disciplina:

Frente a um mercado extremamente competitivo, em vista do processo de desenvolvimento tecnológico, é comum que os empreendedores procurem buscar formas de compensação e passem a cobrar maior produção de seus empregados em detrimento da real potencialidade. O que se observa com isso é uma desvalorização da mão de obra humana frente a excelência obtida por meio de máquinas. Lucro e produção parecem ser mais importantes do que o ser humano.

Dessa forma, vê-se que a Teoria econômica que enaltece a direção do Estado, ou seja, o neoliberalismo das empresas vem defendendo uma relação desta com o perfil do trabalhador, assim, cria também uma disputa interna dos trabalhadores, pregando o ideal de que "vença o mais forte". O próprio sistema econômico globalizado exige das empresas, que compitam entre si, exigindo cada vez mais de seus funcionários, fertilizando a competição entre estes, conseqüentemente logrando espaço para a ocorrência do assédio moral em que o empregado com poucos requisitos de competição, considerado o mais fraco, poderá ser vítima do assédio moral.

## 2.2 O TERMO ASSÉDIO MORAL EM OUTROS PAÍSES

Em alguns países o termo muda, como nos Estados Unidos e na Inglaterra, que usam o verbo *to bully*, que é aquele que trata o outro com grosseria, usando atos desumanos, utilizando de tirania, oprimindo ou assustando por meio de ameaça, é o chamando de *bullying*. É o valentão que quer mandar em todo mundo. Geralmente este termo é utilizado nos ambientes escolares, referindo à violência do aluno ou grupo de aluno contra outro.

Além deste termo, usa-se nos Estados Unidos o termo *harassment*, que imprime a ideia de vexação, tormento, abuso. Pode pregar também a palavra *moral harassment*. *Harass* significa hostilizar, atacar, perseguir. Também há a expressão *Bossing*. *Bossing*, que tem o sentido de mandar, mandando.

Já nos países de língua espanhola existem as expressões *acoso moral ou acoso psicológico*. Neste caso, *acoso* designa perseguição desenfreada, sistemática, com o sentido de importunação, impertinência, perseguição, repetidas provocações inoportunas existe na França a expressão *le harcèlement moral*.

Além destas palavras já mencionadas, MARTINS (2013, p. 11) traz as expressões para designar o assédio moral nesses países:

Na Itália, emprega-se a expressão *molestia morale*. Usa-se também a palavra *demansionamento*. *Mansione* significa atribuição, ofício, cargo. *Demansionamento* é julgado pelos tribunais como violação ao direito fundamental de expressão da personalidade e da honra profissional. No Japão, são usadas as palavras  *Murahachibu* (ostracismo social) e *ijime* (assédio). O assédio inicialmente era estudado nos casos das escolas, por ser praticado entre os alunos ou de professores sobre os alunos. A partir da década de 1980 começa a ser analisado como um problema social. Em português, emprega-se a expressão assédio moral, Também são encontradas as expressões terror psicológico, acoso psicológico, Portugal usa psicoterrorismo ou terror psicológico. A palavra *mobbing* é usada na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos.

CASTRO (2013, p.32) traz uma discussão acerca das minuciosas diferenças de certos termos utilizados em alguns países, mostrando que apesar de ser sinônimos, há uma pequena diferença quanto ao emprego de tais palavras. Como por exemplo, tem-se que a palavra assédio moral e *mobbing*, que como já foi discutido anteriormente, este difere daquele em relação à quantidade. Também o

termo *bullying* pode ser usado para referir-se a assédio moral, mas possui maior relação com as crianças e o ambiente escolar.

O termo *harasement* não diz respeito apenas à relação empregador ou colegas de trabalho, como incluem os consumidores, englobando também o excesso de trabalho. No Japão, a palavra *ijime* direciona-se a uma faixa etária específica, pois diz respeito às pressões de um grupo com a finalidade de formar jovens recentemente contratados. Independentemente da palavra utilizada ou no país, observa-se então que a finalidade é a mesma: desrespeitar a dignidade do outro.

### 3 Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana

Há divergência doutrinária quanto à origem dos direitos fundamentais, pois há quem entenda que a origem desses direitos acompanha a origem da própria humanidade, visto que o direito acompanha desde o início da humanidade.

Por exemplo, o direito fundamental é o direito originário com a humanidade, porque esta precisou desde logo de regras essenciais para a vida em comunidade. Há quem entenda que a origem dos direitos humanos se deu com a criação do Código de Hamurabi, pois este regulou certas condutas humanas para a vida em sociedade. O referido código criou a responsabilidade civil (dever de reparar o dano), só que essa responsabilidade era arcaica, pois previa a seguinte premissa: “olho por olho, dente por dente, dedo por dedo, braço por braço, perna por perna, vida por vida” (lei de talião).

Por outro lado, há quem entenda que a origem dos direitos fundamentais se deu com a Magna Carta de 1215, pois essa retira o poder do soberano e expande direitos para a população.

ALEXANDRINO (2009, p. 89) descreve:

Alguns autores apontam como marco inicial dos direitos fundamentais a Magna Carta inglesa (1215). Os direitos ali estabelecidos, entretanto, não visavam a garantir uma esfera irreduzível de liberdades aos indivíduos em geral, mas sim, essencialmente, a assegurar poder político aos barões mediante a limitação dos poderes do rei.

A Carta Magna criou o princípio do devido processo legal que, dessa forma, o processo passar a ser de acordo com a legislação “instrumentalizadora”.

Por último, há quem entenda que a origem dos Direitos Fundamentais se dá com a constitucionalização. Esta consiste no processo de codificação da norma jurídica suprema do ordenamento jurídico.

ALEXANDRINO (2009, p. 89), embasados em Canotilho, menciona:

O Constitucionalista J. J. Gomes Canotilho ensina que a positivação dos direitos fundamentais deu-se a partir da Revolução Francesa, com a Declaração dos Direitos do Homem (Déclaration des Droits de l’Homme et du Citoyen, em 1789) e das declarações de direitos formuladas pelos Estados Americanos, ao firmarem sua independência em relação à

Inglaterra (Virginia Bill of Rights, em 1776). Originam-se, assim, as Constituições liberais dos Estados ocidentais dos séculos XVIII e XIX.

As Constituições pioneiras foram: a Magna Carta de 1215, a Constituição dos EUA de 1787, a Constituição Francesa de 1791, a Constituição de Portugal de 1822 e a Constituição Imperial do Brasil de 1824, entre outras.

Diante do que é apresentado, constata-se que há uma divergência quanto à origem dos direitos fundamentais. Observa-se que essa divergência é meramente doutrinária.

### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Há uma classificação constitucional dos direitos fundamentais, e há uma classificação doutrinária dos Direitos Fundamentais. Para MORAES (2010, p. 31), a classificação constitucional dos Direitos Fundamentais se dá:

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu Título II os direitos e garantias fundamentais, subdividindo-se em cinco capítulos: direitos individuais e coletivos; direitos sociais; nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos. Assim, a classificação adotada pelo legislador constituinte estabeleceu cinco espécies ao gênero direitos e garantias fundamentais: direitos e garantias individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos.

A Classificação constitucional divide os direitos fundamentais em: direitos e garantias individuais e coletivas, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e direitos relativos aos partidos políticos. Já a classificação doutrinária divide os direitos fundamentais em gerações ou dimensões de direitos, a expressão gerações de direito pode transparecer uma falsa noção de que o aparecimento de uma nova geração finaliza ou encerra a anterior, mas não há encerramento uma das outras, mas sim uma interatividade entre os direitos.

Os direitos fundamentais que estão classificados em: Primeira dimensão, são os direitos civis e políticos, que significa verdadeiras liberdades públicas, nessa categoria inserem-se as liberdades de circulação de correspondência, de voto etc. A segunda dimensão são os direitos sociais, culturais e econômicos, relacionando-se

com conquistas trabalhistas e econômicas, onde se almeja o ideal de igualdade, nessa categoria estão os direitos à saúde pública, ao acesso a educação etc. A terceira dimensão são os direitos coletivos, uma categoria atrelada ao direito difuso, não mais aos direitos individuais, e sim a participação intensa dos cidadãos. A quarta dimensão são os direitos relacionados ao biodireito, a proteção jurídica da própria existência do ser, frente ao avanço das pesquisas no campo da engenharia genética, com a proibição da clonagem humana, fala-se também do direito das minorias, fazendo-se aplicar o direito a quem já tem direito, como aos deficientes, índios, homossexuais etc. E A quinta dimensão são os direitos digitais ou a paz social, um reflexo da terceira dimensão para o momento vivido.

### 3.2 NATUREZA JURÍDICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

MORAES (2010, p. 32) disciplina que:

São direitos constitucionais na medida em que se inserem no texto de uma constituição cuja eficácia e aplicabilidade dependem muito de seu próprio enunciado, uma vez que a Constituição faz depender de legislação ulterior a aplicabilidade de algumas normas definidoras de direitos sociais, enquadrados entre os fundamentais. Em regra, as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia e aplicabilidade imediata. A própria Constituição Federal, em uma norma-síntese, determina tal fato dizendo que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Essa declaração pura e simplesmente não bastaria se outros mecanismos não fossem previstos para torná-la eficiente (exemplo: mandado de injunção e iniciativa popular).

Assim, o constituinte originário tornou essas garantias cláusulas pétreas, sendo alicerce para a constituição federal, se contrapondo ao mesmo tempo como direitos subjetivos e elementos fundamentais da ordem constitucional objetiva.

### 3.3 CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

As características dos Direitos Fundamentais<sup>1</sup> são:

- a. Historicidade: os direitos são criados em um contexto histórico, e quando colocados na Constituição se tornam Direitos Fundamentais;
- b. Imprescritibilidade: os Direitos Fundamentais não prescrevem, ou seja, não se perdem com o decurso do tempo. São permanentes;
- c. Irrenunciabilidade: os Direitos Fundamentais não podem ser renunciados de maneira alguma;
- d. Inviolabilidade: os direitos de outrem não podem ser desrespeitados por nenhuma autoridade ou lei infraconstitucional, sob pena de responsabilização civil, penal ou administrativa;
- e. Universalidade: os Direitos Fundamentais são dirigidos a todo ser humano em geral sem restrições, independente de sua raça, credo, nacionalidade ou convicção política;
- f. Concorrência: podem ser exercidos vários Direitos Fundamentais ao mesmo tempo;
- g. Efetividade: o Poder Público deve atuar para garantir a efetivação dos Direitos e Garantias Fundamentais, usando quando necessário meios coercitivos;
- h. Interdependência: não pode se chocar com os Direitos Fundamentais, as previsões constitucionais e infraconstitucionais, devendo se relacionarem para atingir seus objetivos;
- i. Complementaridade: os Direitos Fundamentais devem ser interpretados de forma conjunta, com o objetivo de sua realização absoluta.

Nesse sentido, as características dos direitos fundamentais são: a historicidade; imprescritibilidade; universalidade; concorrência; efetividade; interdependência; e complementaridade, relacionando-se com a não intervenção estatal na esfera da individualidade, resguardando os valores éticos.

O objeto dos direitos fundamentais é a dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. O referido dispositivo disciplina que:

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;

---

<sup>1</sup> <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2627/Direitos-Fundamentais>

Já o artigo 1º, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, de 1948, prever: “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

Sendo assim, os direitos fundamentais e direitos humanos têm por objetivo a proteção e a efetividade da dignidade da pessoa humana, que está prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, e no artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.

### 3.4 DISTINÇÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITOS HUMANOS

BROCHADO (2006, p.122), embasado em Cláudia Toledo, dispõe:

Os termos direitos humanos e direitos fundamentais muitas vezes são empregados como sendo sinônimos, mas não se confundem, pois se entende por humanos aqueles valores ínsitos à pessoa humana, indispensáveis ao seu desenvolvimento em sua tripla dimensão bio-psíquica-espiritual, não necessariamente positivados pelas Cartas Constitucionais. São conteúdo ou materialidade dos assim chamados direitos fundamentais, que são a formalização nas ordens jurídicas internas a tais conteúdos jurídicos. Desse modo, os direitos fundamentais são humanos na medida em que direitos de natureza de direitos humanos são declarados na Constituição – pois há direitos fundamentais que não tem natureza de direitos humanos, mas são como fundamentais formalmente expressos.

A Distinção entre direitos fundamentais e direitos humanos é uma diferenciação doutrinária. A doutrina determina que os direitos fundamentais são os previstos no ordenamento jurídico interno, reconhecidos e positivados pelo direito constitucional positivo de um Estado específico tendo pretensões de territorialidade. Já os direitos humanos são os disciplinados no ordenamento jurídico externo, ou seja, são os acordos e tratados internacionais firmados entre as Nações, tendo validade universal.

### 3.5 CONCEITO DE DIREITOS HUMANOS

ALEXANDRE (2009, p. 91) descreve que:

Conforme lição de Gilmar Mendes, a expressão direitos humanos é reservada para aquelas reivindicações de perene respeito a certas posições essenciais ao homem. São direitos postulados em bases jusnaturalistas, possuem índole filosófica e não tem como característica básica a positivação numa ordem jurídica particular. Essa expressão é empregada, também, para designar pretensões de respeito à pessoa humana, inseridas em documentos de direito internacional.

Os Direitos Humanos são os direitos essenciais para a humanidade. Nesse sentido, eles são protegidos tanto em âmbito interno como em âmbito externo, pois os bens jurídicos tutelados pelos Direitos Humanos estão relacionados à vida. Sendo assim um conjunto de garantias essencial ao homem, que resguarda as necessidades inseridas na condição de pessoa humana, sendo assim não são direitos criados pelo Estado, e sim preexistentes no direito, cabendo ao Estado apenas declara-lo.

Ao estudar sobre os direitos humanos, surge uma problemática: os direitos humanos são universais? Para emprendermos qualquer discussão sobre a universalidade dos direitos humanos, não se pode omitir que a tutela deles – por sua própria natureza - se dá, antes e precipuamente, na ordem internacional, e aqui se tem de partir do pressuposto de que os indivíduos (e não somente os Estados) devem figurar nessa ordem, como sujeitos de relações internacionais, porque são os indivíduos os destinatários últimos dessa tutela.

Diante disso, os direitos humanos são universais, pois todos os indivíduos estão protegidos por essa norma jurídica, visto que esses são sujeitos de direitos, deveres e dignidade.

O princípio da dignidade da pessoa humana encontra, assim como o direito à vida, alguns obstáculos no campo conceitual. Aliás, em boa medida, as dificuldades são aquelas próprias dos princípios, normas que, como já se verificou, são extremamente abstratas, permitindo diversas considerações, definições e enfoques os mais variados.

Não há um conceito certo de Dignidade da Pessoa Humana, pois esta é uma norma valorativa de proteção do ser humano. Em outras palavras, o que se pode dizer é que a dignidade da pessoa humana é um princípio normatizado nos ordenamentos jurídicos democráticos.

NOVELINO (2009, p. 347) descreve que:

Dentre os fundamentos do Estado brasileiro, a dignidade da pessoa humana possui um papel em destaque. Núcleo axiológico do constitucionalismo contemporâneo, a DPH é o valor constitucional supremo que irá informar a criação, a interpretação e a aplicação de toda a ordem normativa constitucional, sobretudo, o sistema de direitos fundamentais.

A dignidade da pessoa humana consiste no valor axiológico supremo do ordenamento jurídico, pois com base nesse valor supremo constata-se que deve haver a efetivação dos direitos fundamentais.

Dessa forma, com base nos direitos fundamentais e na dignidade da pessoa humana, constata-se que o Ministério Público tem o dever jurídico de atuar nas causas de assédio moral coletivo, pois é uma ação de interesse público.

## **4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E LEGAIS COMO FATOR DETERMINANTE PARA O CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

Inicialmente, é importante classificar o empregado e o empregador. Para isso, a CLT traz:

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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A par de tudo que já se falou, este conceito legal é o melhor e mais claro, exatamente porque o texto legal, em seu laconismo, deixa claro que empregador é quem admite, demite, assalaria, dirige e fiscaliza a mão de obra da qual retira ou não proveito econômico, arcando sempre com todos os ônus de sua atividade econômica, deixando claras as características do trabalho, visto que, por exemplo, o empregador doméstico não retira nenhum proveito econômico, embora arque também com os custos do trabalho desenvolvido por seu empregado.

A este poder que chamamos diretivo do empregador, o estatuto obreiro contrapõe o trabalho não eventual, pessoal, subordinado e remunerado, evidenciando que empregado é, necessariamente, uma pessoa física, um homem ou uma mulher, se diferenciando do empregador que, sendo empresa, pode tanto ser uma pessoa física como uma pessoa jurídica ou qualquer ente a este equiparado, como as sociedades de fato e condomínios não regulamentados.

Determina, ainda, o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, limitado ao empregado, ao colocar que outros entes se assemelham ao empregador. Deixa nítida a importância que tem o trabalhador, visto que se trata de pessoa humana e não pode esquecer-se de sua dignidade, pois estamos dentro dos direitos fundamentais que trazem à nossa carta magna em seu inciso III do art. 1º, sendo arcabouço de todo ordenamento jurídico, de tal importância que tudo que venha ao seu encontro não subsiste validade.

#### 4.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL FACE AO DANO

A doutrina traz que, responsabilidade é “a atribuição a um sujeito, do dever ou obrigação de assumir as consequências ou efeitos de uma determinada atitude, evento ou ação.”. Para isto, deve verificar se o ato omissivo ou comissivo do agente é capaz de gerar efeitos na seara jurídica, sobretudo se isso ocorre em prejuízo ao patrimônio material, psicológico ou moral de outrem. SANTOS (2007, p. 17) traz ainda que: “o dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar, no campo civil, o dano moral ou patrimonial causado por ato próprio do agente ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob a sua tutela”, inserindo-se assim, evidentemente, a responsabilidade por ato de terceiro ou de coisa sob os seus cuidados, conforme estabelecido pelo Código Civil.

O encargo desta obrigação ou dever pode surgir do risco da atividade, lembrando que nesse caso não há de se indagar da existência ou não de culpa, sendo esta a chamada responsabilidade objetiva, ou se além do risco inerente à atividade concorre também com comportamento do agente, estando assim, diante da responsabilidade subjetiva, sendo encargo aferir-se à existência ou não de culpa em ambas as modalidades do agente ou quem por ele esteja obrigado.

Há que se avaliar acerca da responsabilidade social, assim considerada aquela que leva em conta os aspectos morais e éticos que permeiam todo contrato. SANTOS, na mesma obra, diz ainda que o dever de indenizar surge, em regra, da prática de ato ilícito, hipótese em que se verificará a culpa do agente, mas pode também derivar de uma circunstância objetiva, por exemplo, decorrente do risco de

uma atividade. Neste caso, não importa se o ato foi praticado ou não com qualquer das espécies de culpa.

Para arguir, portanto, da responsabilidade a quem quer que seja, é indispensável que se observe a existência de dano, de um ato ou omissão lesivo e ainda o nexo causal entre os dois precitados fatores. Para se falar no que é dano, DEL FRATTE<sup>2</sup>, com seu conceito de dano injusto, traz que o ilícito só se consuma quando o evento danoso prejudica o patrimônio material ou moral, diminuindo-o frente ao sujeito passivo, no caso o trabalhador, e que este prejuízo patrimonial ou moral corresponda a um enriquecimento sem causa do ofensor. Traz ainda o que se chama de dano biológico, assim considerando a lesão à integridade psicofísica da pessoa, consistindo em uma violação do comportamento ou modificação da maneira de ser do ofendido.

O chamado dano biológico compreende todo e qualquer dano não patrimonial e não apenas moral, que seja capaz de provocar um dano à saúde psicofísica da pessoa. Significa dizer que o aspecto emocional do prejudicado é tão importante quanto seu patrimônio material e sua saúde física. Sendo este dano provocado ao empregado.

## 4.2 NEXO CAUSAL DA RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO

O nexo causal pode ser determinado como a relação existente entre o ato omissivo ou comissivo e o dano causado ao prejudicado, que indispensavelmente deve decorrer da conduta imputada ao agente, tratando como ato comissivo ou omissivo porque a conduta esperada pode ser apenas a de fiscalização da prática de atos por terceiros. Dentre as obrigações do empregador está a de zelar pelo bom ambiente de trabalho. E bom ambiente de trabalho não implica apenas um ambiente isento de danos à saúde do trabalhador, como também um ambiente que não prejudique a saúde mental e a autoimagem do trabalhador, já que a autoimagem positiva deriva de uma saúde mental íntegra.

---

<sup>2</sup> <http://www.noccioli.it/newsletter/newsletter46.htm>

Deste modo, a não fiscalização dos atos de seus prepostos e o descuido para com a saúde mental do trabalhador a ele subordinado, cuja força de trabalho se mostra em apoio à sua atividade econômica, implica numa omissão danosa à saúde deste trabalhador.

#### 4.3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E SEUS FATORES LEGAIS

O princípio da proteção ao empregado, somado aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, e da valorização social do trabalho, considerando, ainda as obrigações patronais fixadas na CLT trazem à conclusão de que o bem-estar do empregado durante as horas em que permanece sob o domínio de seu empregador, sob suas ordens, encontra-se fixado entre tais obrigações.

O art. 157, da CLT, especialmente se analisado em conjunto com o art. 168, e os arts. 170 e seguintes, percebe-se que o legislador pátrio preocupou-se com cada item que pudesse trazer dano à saúde física do trabalhador. Por evidente, o cuidado com a saúde psíquica deste trabalhador, conquanto não expressamente aludida pelo texto consolidado, insere-se nas normas de higiene, saúde e medicina do trabalho e deve ser objeto de cuidado pelo empregador. Neste sentido vem, também, a Convenção Internacional do Trabalho nº 155, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254/1994, que trata da preocupação da ONU, manifestada pela OIT, com a integridade física do trabalhador, dispondo em seu art. 4º que:

Considerando as condições e hábitos nacionais, formular e pôr em prática, reexaminando periodicamente, uma política nacional coerente, em matéria de seguridade e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde, consequentes do trabalho, e que guardem relação com a atividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida da razoabilidade, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Observa-se que a expressão meio ambiente de trabalho, expressa no artigo, insere não apenas as condições físicas de trabalho, mas também as psíquicas e emocionais. Com isso, MORAES (2007, p. 89) diz que:

O dano moral trabalhista ocorrerá sempre que uma das partes vinculadas ao contrato de trabalho levar a efeito atos que atinjam a outra, tendo por consequência a geração de sentimentos de aflição, turbação do ânimo, desgosto, humilhação, angústia, complexo, revolta, mágoa, indignação, frustração, ou uma série de outros atinentes à intimidade do ser humano, os quais, em sua maioria, estão ligados à ofensa aos chamados direitos da personalidade.

Observa-se que a integridade física de uma pessoa presume sua integridade psíquica, sendo uma inerente à outra, desde os primórdios da civilização. Se não fosse assim, teríamos apenas uma integridade parcial, o que não se admite, visto que é algo que não pode ser considerado em partes, não sendo possível cogitar-se da integridade do homem sem vislumbrar todo o conjunto que transforma o ser em uma pessoa única, inteira, com racionalidade e emoção.

O empregado, tendo sua dignidade ferida, alguém há de responder. Este alguém será o empregador, seja ele uma pessoa física ou jurídica, sendo dele a responsabilidade pelo dano, em razão do nexos causal que há de ser provado para que possa pagar pelo tratado assédio moral.

O dano ao empregado encontra-se protegido pelas normas protetivas consolidadas, civis e constitucionais. Se tratando da responsabilidade, ela não se limita, sendo analisada também a responsabilidade social, que nos traz conceitos, tendo em vista a obrigação da empresa de honrar com suas relações contratuais em observância aos princípios da boa fé, da razoabilidade e da proporcionalidade, respeitada a função social do contrato, principalmente quando o acordo em apreço é o contrato de trabalho. Sendo o trabalhador, considerado um hipossuficiente, é ainda maior a obrigação do contratante de velar por esses princípios, e com o máximo zelo de cada um destes fatores sociais.

Igualmente, pode-se pensar que a tese trazida no Código Civil Brasileiro, no que diz respeito à responsabilidade objetiva, é aquela do risco criado, sendo feita uma leitura mais abstrata do parágrafo único do art. 927, pode levar à conclusão de que a tese da responsabilidade social do empregador não se sustenta. Não se esquecendo, porém, que a teoria do risco leva em conta os fatos econômicos, sociais, políticos, culturais e até históricos, para a formação do direito, de tal sorte que basta provar-se o nexos causal entre o dano e a ação tida por danosa, para que se possa concluir pela imediata responsabilidade do empregador.

Ainda que esta opção possa favorecer o empregado, há que se levar em consideração, também, que tanto quanto a valorização social do trabalho, a livre iniciativa é também princípio constitucional e da sustentação das empresas depende a oferta de emprego, que sustenta grande parte da economia nacional.

Quando se trata de dano ao trabalhador, a teoria do risco, como a da responsabilidade social, leva em conta a sua hipossuficiência que a contrário sensu, se o empregado sofresse um dano em seu patrimônio psíquico ou moral, deveria produzir a prova não apenas do dano, como também da culpa do agente. Seria condenar duplamente o lado, por si só, mais fraco da balança. Junto desta proteção imaterial ao trabalhador, tem-se o exemplo pátrio da Lei nº 10.224/01, que pune o assédio sexual, impondo ao superior hierárquico que exige favores sexuais, detenção pelo prazo de um a dois anos e, à empresa, a obrigação de indenizar o dano extrapatrimonial provocado por um chefe em evidente abuso de sua autoridade.

Se tal rispidez é utilizada para punir o assédio sexual, da mesma forma há de ser tratado o assédio moral, pois, em alguns casos, pode ser ainda mais grave ao trabalhador, na medida em que deteriora a sua própria vontade, minando a força de sua personalidade. Acolhendo ainda o trabalhador, o Código Civil Brasileiro prevê explicitamente no inciso III do art. 932, a responsabilidade do empregador “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Falando-se assim, mais uma vez na inegável responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados.

Ainda sobre isto o STF, por meio da Súmula nº 341 determinou: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. Tratando-se, o assédio moral, o mobbing, de ato comissivo, conducente a tratar a capacidade do trabalhador, não se fala nem mesmo da causalidade adequada, que poderia atuar como uma excludente de responsabilidade patronal. Esta teoria destaca que não é qualquer ato ou condição que deve ser vista como causadora do dano, mas apenas e tão somente aquela que é apta a produzir o referido dano. Nisto, entende-se que o dano provocado pelo assédio moral deve ser consequência inexorável das atitudes do chefe ou colega de serviço, pois, como já vimos, o assédio moral pode dar-se também de maneira horizontal.

Quando se fala, todavia, de mobbing, o ato é comissivo e eminentemente ilícito e, por isso mesmo, provoca o que a doutrina italiana chamou de *danno ingiusto*, porque imerecido. Ao falar em imerecimento, é necessário frisar que se trata de um dano ao qual o empregado prejudicado não deu causa; o prejudicado, na hipótese, nada fez para atrair a ira de seu empregador, assim entendido aquele que o assediou.

Destaca-se que o art. 1º da Constituição Federal, dispõe que se trata de uma república democrática, fundada no trabalho e o artigo seguinte reconhece e garante os direitos invioláveis do homem, tanto quanto sua formação social, onde sua personalidade é desenvolvida. Ou seja, tanto num como noutro país, a dignidade da pessoa humana tem relevo constitucional e permeia todo o ordenamento jurídico, abrangendo os direitos de desenvolvimento da própria personalidade.

O equilíbrio emocional conta com o amparo e a força protetiva da Constituição Federal. Em nosso ordenamento jurídico, o inciso III do art. 5º da Carta Magna prevê que “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”. Fazendo uma análise mais aprofundada, quando na constituição se fala em tratamento degradante, abrange também tudo o que degrada moralmente o ser. Tanto que, logo a seguir, no inciso V do mesmo artigo, prevê a possibilidade de indenização por dano moral.

Do conjunto de nossas normas, portanto, considerando desde a Constituição até a CLT, passando pelo Código Civil Brasileiro, o que se tem é a proteção do bem estar e da integridade, tanto no aspecto físico como no psíquico e emocional. Daí, é possível concluir pela responsabilidade de quem quer que agrida esta integridade, por si ou por quem tem a obrigação de por ela velar.

Por fim, o assédio moral, praticado por chefe, o chamado de assédio vertical, ou o do colega de trabalho, conhecido por assédio horizontal, assim considerado aquela atitude destinada a dissipar a força interna do trabalhador, sendo capaz de levá-lo a planos mais elevados de sua vida profissional e pessoal. Havendo amparo a esta integridade psíquica, se torna evidente a necessidade de buscar quem responda pela ofensa a tal integridade. Esta busca termina na responsabilização do empregador, em vista da função social do contrato, que lhe impõe responsabilidade ética, também chamada responsabilidade social pelos danos causados por seus empregados e a seus empregados.

Considerando que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT), e considerando ainda que nosso ordenamento jurídico estabelece que o empregador seja responsável pela reparação civil, por atos de seus empregados, no caso de empresas, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (art. 932, III, do Código Civil), é inequívoca a responsabilidade do empregador pela reparação patrimonial ao dano sofrido pelo trabalhador que vier a ser submetido ao assédio moral, porquanto a sua culpa pode se configurar até mesmo na sua negligência, que se concretiza pela omissão no controle das atividades desenvolvidas na empresa.

A celeuma acerca da aplicação da teoria do risco e, em consequência, a utilização pura e simples das teses de responsabilidade objetiva do empregador, a par de significar enorme amparo ao trabalhador, não se sustenta em face da responsabilidade social, sendo assim mais justa.

Assim, a responsabilidade social, que leva em conta estes fatores e a função social do contrato, atende às necessidades de proteção ao empregado e de não desamparo à empresa, porquanto a defesa e a ampliação dos postos de trabalho não devem abandonar a mente do Estado nem do operador do Direito.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A título de considerações finais, enfocamos primeiramente alguns aspectos considerados significativos, a partir da leitura, da pesquisa realizada, conceituação e constatação de consequências que o assédio moral provoca em um lapso temporal com o grau de gravidade destas consequências.

Ainda que existam diversos tipos de assédio (horizontal, vertical, organizacional ou institucional) e diversas características atribuídas, aos perfis do assediador e até certo ponto do assediado, percebe-se que o assédio é um problema organizacional.

Tendo em vista a constância com que o assédio ocorre e os descomedidos traumas causados às vítimas, por meio da responsabilidade civil, podem tutelar seus direitos à dignidade e à pessoa humana.

O assédio moral é qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no ambiente de trabalho, sempre observando as causas do fenômeno, seus elementos caracterizadores e as possíveis vítimas, agressores e demais envolvidos nesse terror psicológico, bem como as terríveis consequências ao agredido, tais como prejuízos à saúde psíquica e física, no convívio familiar e social e a queda na autoestima pessoal e profissional.

Tem-se que o Código Civil responsabiliza o empregador por atos praticados por seus prepostos, caracterizando assim que a pessoa que cria o risco deve arcar com a liquidação dos danos que sua atividade pode causar.

Neste sentido, a responsabilidade civil acompanha a obrigação em que o sujeito passivo pode exigir o pagamento de indenização do ativo por ter sofrido prejuízo, observando sob o aspecto da prática do assédio moral, em cada uma de suas espécies, como uma forma da vítima buscar a reparação pelos danos causados pelo agressor.

Deveras, existem inúmeras formas de se prevenir a incidência do assédio moral, uma delas seria a aplicação de normas internas, por parte dos empregadores, para regulamentar o equilíbrio laboral.

Ressalta-se que o assédio moral é uma agressão, por muitas vezes invisível aos olhos, e, portanto muito difícil de constituir provas, identificar os sujeitos, caracterizar o dano e o nexo causal, assim, denota-se a dificuldade de elucidar tais casos.

É de se mensurar que o sistema educacional possa implantar uma política de prevenção básica; os empregadores regulem suas atividades de prevenção; os sindicatos fiscalizem com mais rigor práticas abusivas junto aos empregadores, e respeitando os interesses dos empregados, bem como os legisladores estabeleçam normas que punam os assediadores e incentivem a prevenção do dano.

Por fim, se faz necessário um ambiente de trabalho relativamente mais agradável para empregador e empregado, para que assim estabeleçam seus objetivos e busquem realizá-los em sua labuta diária, tomando como ideal uma vida equilibrada e principalmente pacífica.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante 2000.

DireitoNet, **Direitos Fundamentais**. Disponível em:  
<<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2627/Direitos-Fundamentais>> Acesso em 11 de dezembro de 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GONÇALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. São Paulo: 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**; tradução de Maria Helena Kühner. ed. 14. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LE MOS, Bruno Espiñeira. **Direitos fundamentais: Direito Comparado e as Constituições Brasileiras, Efetivação em precedentes do STJ**. Brasília: Fortium, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 2012. by Editora Atlas S.A 1. ed. 2012.2. 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Gardênia Borges. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

NOVELINO, Marcelo. **Direito constitucional**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de dezembro de 1948.

Portal do Ministério do Trabalho e Emprego, **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em <[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_assedio.asp](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp)> Acesso em 04 de dezembro de 2014.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causadores ao empregado - atuação do Ministério Público do Trabalho**. 2. ed. revista e ampliada – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador em face ao novo código civil**. São Paulo: LTr, 2007.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

TERCIOTI, Ana Carolina Gody. **Assédio moral no trabalho: danos causados do trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo: LTr, 2013.

Via Jus, **Ministério Público: Origem, Conceito e Função Investigatória**. Disponível em <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=3589>> Acesso em 04 de dezembro de 2014.