



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

FRANCISCA SUELI BRAZ DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL LABORAL: UM ESTUDO À LUZ DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS**

SOUSA/PB  
2015

FRANCISCA SUELI BRAZ DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL LABORAL: UM ESTUDO À LUZ DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,  
apresentado como requisito para obtenção do  
título de Bacharel em Direito, pela Universidade  
Federal de Campina Grande - UFCG

Orientadora: Profa. Geórgia Graziela Aragão de  
Abrantes

SOUSA/PB  
2015

FRANCISCA SUELI BRAZ DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL LABORAL: UM ESTUDO À LUZ DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,  
apresentado como requisito para obtenção do  
título de Bacharel em Direito, pela Universidade  
Federal de Campina Grande – UFCG.

TCC aprovado em: \_\_ / \_\_ / 2015

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes - UFCG  
Orientadora

---

Examinador (a)

---

Examinador (a)

A Deus, pela graça de viver sem nunca  
perder a fé.

Dedico

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus – inteligência maior do Universo e causa primeira de todas as coisas – pela oportunidade de uma existência em que me é possível realizar sonhos a despeito das dificuldades que eventualmente surgem para pôr à prova a minha tenacidade.

A minha orientadora, profa. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes, que me orientou neste trabalho, com paciência e dedicação.

Agradeço também a todos os meus amigos, especialmente a Victor Rafael e Bruna Samara; aos professores, colegas e a todas as pessoas que de uma forma ou de outra contribuíram para minha formação pessoal e acadêmica.

“O que mais me impressiona nos fracos é que eles precisam humilhar os outros, para sentirem-se fortes.”

**Mahatma Gandhi**

## RESUMO

O assédio moral consiste numa prática abusiva na relação de trabalho, que expõe o trabalhador a situações vexatórias e humilhantes, capazes de ofender a sua dignidade e integridade emocional e psíquica. Nessa esteira, o estudo a ser desenvolvido no presente trabalho tem como objetivo analisar a figura do assédio moral e suas repercussões jurídicas e sociais nas relações trabalhistas, avaliando-se seu conceito jurídico, sua manifestação em casos concretos, bem como, os dispositivos legais que visem alterar essa realidade, de forma a obter uma melhor perspectiva sobre o tema. A relevância do tema se justifica pela busca da resolução de problemas, considerando que ainda é pouco pesquisado e de notável importância jurídica, dado o seu caráter polêmico. Assim, deve ser compreendido devido às consequências nocivas que acarreta em suas vítimas, já que, somente conscientes da gravidade deste fenômeno, é possível prevenir tal prática, que destrói as relações pessoais no ambiente de trabalho. A proposta monográfica encaminhará as atividades através da metodologia teórico-descritiva, arrolando as questões de relevo acerca da temática *sub examine*, apreciando-as sob uma perspectiva exploratória. Para tal, valer-se-á, precipuamente, de amplas pesquisas bibliográficas em obras de relevo nas linhas do Direito Constitucional e Direito do Trabalho. O método de abordagem será o dedutivo, partindo de formulações gerais para que possa focar na temática central a ser abordada. Conclui-se que o fenômeno caracteriza-se por ser uma conduta repudiada no âmbito social, tendo em vista que atenta contra a dignidade humana e os valores sociais do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio Moral Laboral. Direitos Fundamentais. Responsabilidade Civil.

## ABSTRACT

Bullying is an abusive practice in the work relations that expose the worker on a humiliate situations and harassment, this situations can offend the dignity and psychic and emotional integrity. In this way, the study developed on this work has a goal to analyze the picture of bullying and his juridical and social repercussion into the workers relations, evaluating its juridical concepts, as well the legal device that aim change this reality to get a better perspective of the theme. The importance of the theme justify itself by the resolution problem search, considering that is not enough researched and by the notable juridical relevance, because of his polemic character. So, it must be comprehend due to the injurious consequences that it input into the victims, so that, only conscious of the gravity of this phenomenon, it is possible prevent this practice, that destroys the personal relations into the work space. The monographic propose will send the activities beyond the theory describe methodology, involving the main questions about the theme *sub examine*, appreciating them under an exploratory perspective. For that, it will use primarily both bibliographic researches on important works in the Constitutional Law and Work Law. The approach method will be deductive, staring from general formulations for that it can focus on the central thematic to be approached. It conclude that the phenomenon character itself for to be a disowner behavior in the social ambit, in view of that attack against the human dignity and the social values of the work.

**KEYWORDS:** Labor Moral Harassment. Fundamental Rights. Civil Responsibility.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2</b>	<b>ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL</b> .....	13
2.1	CONCEITOS E DEFINIÇÕES .....	13
2.2	CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL .....	16
2.3	DIMENSÕES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL .....	20
2.4	ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL .....	21
2.4.1	Assédio Moral Vertical .....	21
2.4.2	Assédio Moral Horizontal .....	23
2.4.3	Assédio Moral Misto .....	23
2.5	AGENTES RELEVANTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL .....	24
2.5.1	Perfil do Assediador .....	24
2.5.2	Perfil da Vítima .....	25
2.6	CONDUTAS .....	26
2.6.1	Condutas na ótica da doutrina .....	27
2.6.2	Condutas na ótica da legislação .....	27
2.6.3	Condutas na ótica da jurisprudência .....	28
2.7	FASES .....	29
2.8	FONTES HETERÔNOMAS E AUTÔNOMAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL .....	30
<b>3</b>	<b>ASSÉDIO MORAL COMO REPROVÁVEL CONDUTA VIOLADORA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS</b> .....	32
3.1	DIREITOS FUNDAMENTAIS: CONCEITOS GERAIS .....	32
3.1.1	Direitos Fundamentais e Direitos Humanos .....	33
3.1.2	Direitos da Personalidade e Direitos Fundamentais .....	34
3.1.3	Direitos Fundamentais em concreto .....	36
3.2	DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO .....	37
3.2.1	Dignidade da pessoa humana como diretriz do Direito do Trabalho .....	39
3.2.2	Direitos do Trabalhador, Cláusulas pétreas e Constituição Federal .....	41
3.2.3	Direitos Fundamentais nas relações privadas .....	43
3.3	ASSÉDIO MORAL LABORAL EM FACE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	45

<b>4</b>	<b>ASSÉDIO MORAL LABORAL E CONSEQUÊNCIAS CIVIS: A RESPONSABILIDADE CIVIL</b>	<b>48</b>
4.1	CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL	48
4.2	ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE CIVIL	50
4.2.1	Responsabilidade contratual e extracontratual	50
4.2.2	A Responsabilidade Civil objetiva e subjetiva	51
4.3	PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL	54
4.3.1	Conduta Humana	54
4.3.2	Culpa genérica	55
4.3.3	Nexo de Causalidade	56
4.3.4	Dano Moral	57
4.4	RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL	60
4.4.1	Conceito e Natureza Jurídica	60
4.4.2	Modalidades de reparação do dano decorrente do assédio moral	62
4.4.3	Natureza jurídica da indenização por assédio moral	63
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>66</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>68</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea, particularmente nas últimas duas décadas, tem passado por amplas e aceleradas transformações em todas as dimensões sociais: política, familiar, trabalho, relações interpessoais, econômica e desenvolvimento sociocultural. Essa nova conjuntura, marcada por mudanças profundas no comportamento das pessoas, tem, também, um caráter contraditório no que diz respeito à forma como as pessoas são tratadas nesse contexto.

Houve, a partir disso, um impressionante avanço das forças produtivas para atender às demandas de trabalho e consumo, nesse novo cenário, mais exigente, mais competitivo e mais ávido por domínio e sustentabilidade no mercado nacional e internacional. Essas transformações acentuaram o processo de mundialização do capital, associado às práticas neoliberais, fazendo uma explosiva combinação de interesses ao mesmo tempo em que afasta a possibilidade de se construir uma sociedade mais humana, mais justa e mais igualitária.

Os direitos humanos fundamentais: saúde, educação, moradia, trabalho, lazer e bem-estar, que tornariam os cidadãos mais aceitos e incluídos nos processos de trabalho e consumo de bens e serviços de qualidade, tornaram-se objeto de interesse daqueles que concentram o poder econômico. Daí, os temas polêmicos do século XX foram ampliados nesse limiar de século e continuam em discussão. São eles: desemprego, precariedade do trabalho e da educação, reformas do Estado (Previdência social e outros), mercado de trabalho e as novas formas de exclusão (assédio moral laboral, *bullying*), formas de exclusão da juventude, racismo e preconceito, sindicalismo, reformas educativas e trabalhistas, discriminação racial e gênero, dentre outros.

O neoliberalismo e a reestruturação produtiva, nessa era de acumulação flexível do capital, assume um caráter destrutivo nas relações entre pessoas, entre os homens e a natureza, entre países, agravando a relação metabólica entre eles, conduzindo-se por uma lógica de desvalorização do ser em detrimento do ter. A organização do trabalho pautada por hierarquias, com a divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva sobre os trabalhadores têm desencadeado uma série de distúrbios nos trabalhadores, sejam físicos ou psíquicos.

Com isso, ainda se contabilizam altas taxas de desemprego que chegam a afetar a economia mundial retratando, de certa forma, a instabilidade econômica atual. A competição entre as pessoas para se manterem no emprego gera uma insegurança e vulnerabilidade pessoal. Talvez, por isso, a busca desenfreada por poder, cargos administrativos e gerenciais seja a sede de muitos trabalhadores, o que afeta o âmago de alguns, no seu ambiente de trabalho, chegando a se colocarem sobre os parceiros e gerando situações indesejáveis e conflituosas, agindo até mesmo sem escrúpulos.

Embora todos os dias estejam sendo divulgados os resultados nocivos às relações sociais em decorrência de atitudes racistas, preconceituosas em relação à cor, etnia, condições socioeconômicas, ao gênero e outros como: diferenças psicológicas, políticas, religiosas que têm aparecido nos ambientes de trabalho como desencadeadoras de atitudes de assédio moral. Apesar de já remontar de um longo período, e não ser um fenômeno novo, o assédio moral está evoluindo consideravelmente nos tempos modernos. E, não obstante seja visivelmente presente nas relações trabalhistas, é ainda, uma questão pouco analisada.

Destarte, é preocupante verificar como tal fenômeno encontra-se cada vez mais nos ambientes de trabalho, local em que as relações de hierarquia, competição e deterioração frequentes no trato entre as pessoas é comum, salvo exceções. O tema, que vem sendo objeto de estudo, por parte não só dos juristas, como também da psicoterapia, da medicina e da sociologia jurídica, é de inegável relevância, e nos últimos tempos vem ganhando destaque na doutrina.

Nesse meio, em que se perpetuam as figuras do assédio moral, caracterizando-se pela pressão realizada pelo superior hierárquico em relação ao seu subordinado, as consequências percebidas na vítima são de natureza física, emocional e psicológica. A competição desmedida entre trabalhadores e quaisquer agentes envolvidos nas relações de trabalho, finda, por vezes, no desprezo pelo trabalho em equipe, percebendo-se uma inversão de valores, prejudicando consideravelmente as relações afetivas, da solidariedade, do companheirismo e da compreensão que deviam estar presentes em um bom ambiente de trabalho, criando um local extremamente favorável ao assédio moral.

Levando em conta os problemas enfrentados nas relações de emprego, torna-se imprescindível que seja efetuado um trabalho de pesquisa sobre ele, uma vez que ainda é pouco pesquisado e de relevante importância jurídica e, sobretudo,

muito polêmico. Ademais é um tema que merece atenção, pois sua presença no ambiente de trabalho é uma conduta repudiada no âmbito social, já que atenta contra a dignidade humana e os valores sociais do trabalho. Além disso, está longe de ser solucionado, uma vez que afeta as relações de trabalho, causando na vítima danos psíquicos em virtude da violência psicológica sofrida.

À luz dos direitos fundamentais e garantias constitucionais elencados na Carta Magna vigente, há como atacar e coibir o assédio moral, por força dos seus princípios. Sendo um direito do trabalhador, à saúde e a dignidade da pessoa devem ser garantidos. Daí, com base na Constituição Federal, esses direitos devem ser assegurados e resguardados da violação, confortando e defendendo quem sofre danos dessa natureza.

Diante de todo esse contexto, o presente trabalho buscará analisar a figura do assédio moral e suas influências jurídicas e sociais nas relações de trabalho, a fim de ter uma melhor perspectiva sobre o tema estudado. De modo geral, visa analisar a figura do assédio moral e suas repercussões jurídicas e sociais nas relações trabalhistas, sob a ótica dos Direitos Fundamentais, apreciando casos concretos e a perspectiva jurisprudencial sobre o tema, demarcando a eventual responsabilidade civil decorrente de tal prática.

A proposta monográfica encaminhará as atividades através da metodologia teórico-descritiva, arrolando as questões de relevo acerca da temática *sub examine*, apreciando-as sob uma perspectiva exploratória. Para tal, valer-se-á, precipuamente, de amplas pesquisas bibliográficas em obras de relevo nas linhas do Direito Constitucional e Direito do Trabalho. Analisar-se-á, ainda, em seus pormenores, os diplomas normativos correlatos ao assédio moral, bem como seus aspectos doutrinários e jurisprudenciais, de modo a propiciar uma apreensão geral do arcabouço jurídico acerca de tais temáticas.

Em seu capítulo primeiro, buscará conceituar o instituto, expondo suas características, dimensões e espécies. No capítulo segundo, abordará o tema dos Direitos Fundamentais, apreciando como a inspiração de tais Direitos deságua e repercute na análise do Assédio Moral Laboral. No capítulo terceiro, atenta a responsabilidade civil, delimitando seus pressupostos e entrelaçando ao tema central do Assédio Moral. Nas considerações finais, retomar-se-á o estudo do tema, apontando em suas notas conclusivas propostas e novas possibilidades.

## 2 ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

O Assédio Moral nos últimos anos vem se destacando como um tema de discussão contínua, com respaldo social complexo, tomando importância no meio acadêmico e profissional. A partir de casos divulgados na mídia, ocorridos no âmbito de empresas públicas ou privadas, têm suscitado debates na área médica e jurídica sobre os danos psíquicos ou morais que ele tem causado.

O Assédio Moral é uma temática muito atual e uma conduta prejudicial às relações de trabalho. O seu reconhecimento se faz a partir da análise dos comportamentos de vítimas e agressores, quando no ambiente de trabalho é testemunhado, denunciado e constatado do ponto de vista legal. O assédio moral é a conduta imoral, repetitiva e frequente que um sujeito perverso aplica à outra pessoa a quem ele quer vitimar.

### 2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

O assédio moral constitui-se em um fenômeno psíquico-social cuja existência é tão remota quanto à de qualquer grupo ou coletividade. Caracteriza-se por atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro e sempre ocorreram em qualquer contexto social; e, por isso, também podem verificar-se no ambiente de trabalho, onde homens e mulheres passam grande parte do seu dia e para onde transportam o melhor e o pior de sua condição humana (OLIVEIRA, 2013).

Conforme Freitas; Heloani e Barreto (apud TROMBETA & ZANELLI, 2011, p 14), em 2008, o conceito de Assédio Moral evoluiu:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

O assédio moral é, portanto, a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e destrutivas, constrangedoras e desencadeadoras de distúrbios como depressão, baixa estima, doenças psicossomáticas, predominando

condutas negativas e relações desumanas e aélicas de longa duração, postas em prática por uma ou mais pessoas a um subordinado.

O assédio moral no trabalho pode caracterizar-se por diversas condutas, conforme Martins (2015, p. 17):

O assédio moral é uma conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

São muitas as definições que apontam o assédio moral como uma conduta degradante e perversa que afeta indivíduos mais vulneráveis a aceitá-lo passivamente, no início, até que a situação se torne insuportável. Conforme Castro (2014), as terminologias que vêm sendo utilizadas nas sociedades modernas para designar o fenômeno do Assédio Moral Laboral (AML) são entre outras: *mobbing*, *bullying*, *acoso psíquico*, *presión laboral tendencionsa*, *harcèlement moral*, *ijíme*, *molestamento moral*, *coação moral no ambiente de trabalho* e *manipulação perversa*.

O *mobbing*, segundo a autora francesa Hirigoyen (2009), teria sido usado inicialmente pelo etnólogo Konrad Lorenz, referindo-se ao comportamento de animais com o intento de expulsar um animal intruso; nos anos 60, o termo foi utilizado pelo médico sueco, Peter Heinemann, visando descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em seu grupos escolares. Em 1972, Heinemann publicou o primeiro livro específico sobre *mobbing*, tratando da violência no âmbito de um grupo de crianças.

Segundo Houaiss e Villar (2010), o termo *mobbing* vem do verbo inglês ‘to mob’, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. As primeiras pesquisas sobre o assédio moral no trabalho iniciaram no campo da medicina e da Psicologia do Trabalho, amparando-se nos estudos sobre o *mobbing*, em que a expressão foi mais usada nos países nórdicos, bálticos e centro-europeus.

Dentro de uma abordagem jurídica, o estresse distingue-se do assédio moral. Conforme Castro (2014, p. 29), “O *mobbing* pressupõe que a integridade moral da vítima seja vulnerada; o estresse não”. Embora afirme ser comum que o

assediado esteja submetido à situação de estresse no trabalho. Porém, isso não justifica confundir-los. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. É necessária, à configuração do assédio moral no trabalho, a prática reiterada do comportamento agressivo, pretendendo a eliminação do conflito com o afastamento do empregado. [...] (TRT-4 - RO: 896004120095040661 RS 0089600-41.2009.5.04.0661, Relator: GEORGE ACHUTTI, Data de Julgamento: 07/12/2011, 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo).

Como se percebe, a jurisprudência reconhece a necessidade de o comportamento ter natureza reiterada para configurar o assédio moral na relação de trabalho. Embora esteja judicialmente estabelecido que estresse e assédio moral são situações distintas, há enfoques extrajurídicos sobre a questão.

Oliveira (2013) sustenta que, genericamente, o assédio moral pode ser identificado como comportamento de um indivíduo ou de um grupo que visa à destruição psicossomática de outro indivíduo ou outro grupo, mediante pretensões reiteradas destinadas a obter, à força, qualquer coisa contra a sua vontade.

Ainda conforme Castro (2014, p. 34), o assédio moral ou acoso moral “consiste em infligir um trato degradante, um menoscabo grave à integridade moral do ser humano”.

O assédio moral tem agressões mais sutis que o *mobbing* e o *bullying*. Este último caracteriza-se por chacotas e humilhações e até a condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Consoante Hirigoyen (2009, p. 80):

O termo *bullying* nos parece de aceção mais ampla do que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional. Em estudos comparativos entre o *mobbing* e o *bullying*, Dieter Zapf considera que o *bullying* é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto que o *mobbing* é muito mais frequente como fenômeno de grupo.

Dessa forma, o termo *bullying* caracteriza-se por expressar um sentido mais amplo do que o *mobbing*, isto porque, aquele vislumbra-se em chacotas e isolamento até condutas abusivas referentes à conotação sexual ou agressões físicas, enquanto este materializa-se em forma de violência organizacional.

No Brasil, a definição mais ampla de assédio moral é, conforme Barreto (apud TROMBETA & ZANELLI, 2011, p. 33):

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde dominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou de mais chefes, dirigidas a subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Os agressores sentem o prazer de humilhar o outro. Nessa concepção, desejam demonstrar poder sobre a vítima. Conforme Hirigoyen (2014, p. 143), “Incontestavelmente, os perversos sentem um prazer extremo, vital, com o sofrimento do outro e suas dúvidas, assim como têm o maior prazer em sujeitar e humilhar o outro.” Essas atitudes afetam, sobretudo, a moral do indivíduo agredido.

Convém saber exatamente o que é moral. Conforme conceito buscado em Ferreira (2001, p. 471), moral é: “Conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para grupo ou pessoa determinada”. O comportamento insistente, continuado e duradouro que importuna, molesta ou aborrece, fere regras de convivência social, praticado contra um indivíduo que nada fez para merecê-lo ou receber sem razões, atinge a sua moral de forma irreversível.

O termo assédio ‘moral’ remete à compreensão de que a moral diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possuem relativamente ao comportamento humano ou o conjunto de regras de comportamento consideradas universalmente válidas.

A escolha do termo moral implica a tomada de decisão de que aquele assédio é repugnado e causa indignação social por atentar contra a dignidade humana. Essa conduta possui características bem específicas quando ocorre no ambiente de trabalho.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

A caracterização do assédio moral no trabalho faz-se necessária em virtude da dificuldade dos estudiosos do assunto para que se possa especificá-lo adequadamente.

Segundo Hirigoyen (2009, p. 34-35):

O assédio moral é um abuso que não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represálias, não constituem assédio. É natural que todo trabalho represente um grau de imposição e dependência.

Nesse sentido, o assédio moral no trabalho assume características próprias, considerados o local de suas ocorrências e as partes nele envolvidas. Conforme ensina Oliveira (2013, p. 29), nos últimos anos, as relações entre capital e trabalho sofreram grandes transformações que atingiram, sobretudo, as estratégias empresariais, abaixo transcritas:

O empregador tem o poder de coordenar, controlar e organizar os fatores da produção. O exercício desse poder é fundamental para a consecução dos fins da empresa ou do empreendimento. Dele decorre o direito que possui o empregador de dirigir e fiscalizar a atividade de seus empregados, ditando-lhes ordens, regras ou orientações, as quais os trabalhadores não poderão deixar de atender, desde que estejam elas correlatas ao conteúdo e aos limites do contrário, sob pena inclusive de sanções de natureza disciplinar. O empregado está subordinado ao empregador, dele recebe ordens, porque existe um contrato entre ambos que assim o estabelece.

Assim, a caracterização do assédio moral ocorre pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Nessa relação degradante, o assediado (vítima) escolhido é isolado do grupo sem explicações, passando a ser hostilizado, ignorado, ridicularizado, inferiorizado, culpabilizado e desacreditado diante dos seus pares. Temendo o desemprego ou a exposição maciça diante dos colegas, silencia. A vergonha é a maior das culpas sentida pelas vítimas. Por medo do desemprego e a vergonha de ser humilhado, associado ao estímulo constante à competitividade, rompe os laços afetivos com a vítima e renova, frequentemente, as ações agressivas contra outras pessoas, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio, no coletivo. Nesse ínterim,

a vítima vai se degradando, desestabilizando-se, fragilizando-se psicologicamente, podendo até mesmo sofrer por perda da autoestima.

É possível, com respaldo na literatura pertinente, elencar uma série de atitudes do agressor contra a vítima que caracteriza a incidência de práticas de assédio moral laboral. São atitudes hostis dos assediadores, entre as quais pode-se destacar quatro tipos, a seguir elencados.

O ataque à dignidade, no assédio moral, tem como alvo específico a dignidade psicológica e emocional do trabalhador assediado. Nesse sentido, Martins (2015, p. 59) elucida:

O assediador pretende desestabilizar a vítima, humilhá-la, excluí-la, estabelecer um procedimento vexatório, discriminá-la, constrangê-la, ou fazer que peça demissão na empresa. O empregado é levado a crer que os problemas no seu setor se devem a ele, que é um fracassado. Objetiva-se minar a autoconfiança do empregado e a sua autoestima. Muitas vezes, acontece que o empregado sequer consegue reagir, em razão do estado em que fica de terror.

Desta feita, percebe-se que o objetivo do assediador está em abalar a vítima, emocional e psicologicamente, de forma a atingir a autoconfiança do assediado, inserindo este em uma situação de terror, muitas vezes, sem condição de reação.

Outra forma é a degradação intencional das condições de trabalho, em que há total falta de respeito para com a vítima. Acerca do tema, Hirigoyen (2009, p. 107) ensina:

Deterioração proposital das condições de trabalho (contestações sistemáticas de todas as decisões tomadas pela pessoa visada, críticas exageradas ou injúrias a seu trabalho, atribuições sistemáticas de tarefas superiores a suas competências, instruções impossíveis de serem cumpridas, que a colocam em dificuldade...). Neste caso, age-se de maneira a colocar a pessoa visada de modo a parecer incompetente; pode-se com isso dirigir-lhe toda espécie de críticas e, eventualmente, encontrar pretextos para mandá-la embora.

Dessa forma, a degradação intencional das condições de trabalho manifesta-se de maneira a situar a vítima como se incompetente fosse, encontrando pretextos para sua demissão.

O isolamento e a recusa de comunicação é um dos métodos mais utilizados para desqualificar o trabalhador, com isso o perverso tem o intuito de atingir a capacidade profissional do operário.

Conforme explana Hirigoyen (2009), o isolamento e a recusa de comunicação ocorrem quando, por exemplo, deixa-se alguém de fora, recusa-lhe a comunicação, exclui-se a vítima de encontros sociais de serviço, entre outras ocasiões em que se manifesta essa modalidade, cujos procedimentos são profundamente sentidos pela vítima.

Quanto à violência verbal, física ou sexual, caracteriza-se pela sua visibilidade, ocasião em que é perceptível por todos que rodeiam a situação, e justamente quando a vítima precisa de mais apoio.

Nesse sentido, é o ensinamento de Hirigoyen (2009, p. 110-111):

A violência verbal, física ou sexual (ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que prossegue fora da empresa, com telefonemas noturnos ou cartas anônimas...). A violência surge quando o assédio já está bem declarado e visível por todos. Nesse estágio, a vítima pode estar inteiramente estigmatizada como paranoica, e suas queixas não são atendidas, ou as testemunhas sabem o que se passa, mas, como também estão aterrorizadas, têm medo de manifestar apoio. Sem essa ajuda exterior é raro que a pessoa possa resistir a tal tratamento.

Assim, nota-se que a violência verbal, física ou sexual é visível quando o assédio já está bem declarado, sendo de fácil percepção pelos que rodeiam. Nesse estágio, é necessária a ajuda externa.

Quanto à ocorrência do assédio moral, Oliveira (2013, p. 30), afirma que:

A ocorrência do assédio moral no trabalho viola diversos direitos fundamentais do empregado, causando-lhe prejuízos de ordem econômica, psíquica, fisiológica e biológica, vez que do assédio podem ocorrer faltas ao trabalho e até a extinção do contrato por sua iniciativa. Causa, também, prejuízos econômicos ao empregador, como diminuição da produtividade, alta rotatividade de mão de obra, ausências frequentes do trabalhador.

A duração da violência deve ser observada pelo lado do agressor e testemunhada ou registrada. Vale ressaltar que, o fato de a vítima sofrer a violência em um único episódio não diminui em absoluto o dano psicológico sofrido. São recorrentes queixas de que isso ocorre em contatos por busca de estágios ou

primeiro emprego. Nesses casos, a agressão não se caracteriza em assédio moral laboral, dada a exiguidade do tempo.

Os danos causados às vítimas de assédio moral laboral estão consequentemente relacionados com fatores que dizem respeito à produtividade e ao bom desempenho no cargo ou função. Isto porque algumas são específicas e atingem o comportamento e a postura do trabalhador, tais como: o estresse e a ansiedade combinados com o sentimento de impotência e humilhação.

Dentre os prejuízos mais vislumbrados, destacam-se: perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, distúrbios digestivos, dores abdominais e ansiedade (HIRIGOYEN, 2014). Tais distúrbios agem como um mecanismo de autodefesa do organismo e uma hiperestimulação para que a pessoa adapte-se para enfrentar o problema.

Destarte, segundo Hirigoyen (2014), em longo prazo, as consequências tornam-se agravadas, e a confusão dará lugar ao choque, à ansiedade, ao medo, às perturbações psicossomáticas e até, aos estados depressivos. Esses estados depressivos estão ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse, em que as vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Tudo parece indiferente. Não conseguem mais pensar em alternativas de coibir o que acontece. Nesse estado, nem mesmo conseguem se concentrar nas atividades mais banais. É nesse conflito, que surge, às vezes, a ideia de suicídio. O risco é ainda maior no momento em que tomam consciência de que foram lesadas e nada lhes dará a possibilidade de serem reconhecidos seus esforços e razões para reverter o quadro de hostilidades sofrido. Conforme a autora, quando ocorre o suicídio, ou a tentativa deste, isso conforta o agressor perverso em ter o seu intento consumado pela certeza de que o outro era fraco, perturbado, louco e que as agressões que lhes foram infligidas foram merecidas e estão justificadas.

### 2.3 DIMENSÕES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

O assédio moral laboral desenvolve-se sob múltiplas dimensões, conforme Oliveira (2013), tanto no âmbito do trabalho, como no convívio social. O fenômeno se manifesta de forma lenta e reiterada, através de ofensas e humilhações, de agressões que vão enfraquecendo o assediado, desestabilizando-o socioafetivamente, acarretando conflitos em dupla dimensão: laboral e social.

Quanto à dimensão laboral, a vítima do assédio moral laboral tem, inevitavelmente, a sua autoestima afetada, o que normalmente gera a degradação do ambiente de trabalho, causando diminuição na sua produtividade. Segundo o aludido autor (2013), essa diminuição pode ser só da vítima quando trabalhando sozinha, ou da equipe que integre, causando dificuldades aos parceiros de trabalho. Esse é um fator que pode determinar diminuição na produtividade e prejuízos à empresa, afetando a si e aos outros, pois há situações em que os salários são pagos consoante a produção, prêmios são aferidos ao aumento da produção, etc.

Já na dimensão social, não só a vítima sente os efeitos do mal estar e acaba afetando a família, os amigos e os relacionamentos, bem como, todos aqueles com quem convive socialmente. Depois de certo tempo, algumas vítimas procuram ajuda de psicólogos e médicos para consultas e prescrição de medicamentos calmantes e antidepressivos. Há casos em que pedem afastamento das funções através de atestados médicos, acarretando ônus ao empregador (vez que é dele o ônus pelo pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento, isso consoante o direito brasileiro) e para Previdência Social, o restante do período, configurando-se como auxílio doença (OLIVEIRA, 2013).

De qualquer uma das dimensões, a vítima é sempre subestimada em sua dignidade e direitos fundamentais, inclusive, direitos trabalhistas, considerando as atitudes e ações do agressor.

## 2.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O fenômeno se manifesta no ambiente de trabalho através de conduta abusiva e reiterada, não sendo necessariamente representada por uma posição de superioridade hierárquica do agente sobre a vítima.

Destarte, são várias as formas de materialização do assédio moral laboral, podendo este percorrer tipos distintos na cadeia hierárquica, destacam-se três modalidades, quais sejam: vertical, horizontal e misto, conforme a seguir elencados.

### 2.4.1 Assédio Moral Vertical

Esta prática se configura ao longo da cadeia hierárquica entre indivíduos classificados por níveis de subordinação diferentes, sendo que a figura principal do

agente causador do assédio pode ser o empregador ou superior hierárquico, porém existe a possibilidade, mesmo que rara, de ocorrer subordinação contra o empregador.

Sobre o tema, assevera Ferreira (2010, p. 51):

Nota-se que as figuras do empregado e do empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agente agressor, respectivamente, em relação ao assédio moral. Isso porque as posições podem ser alteradas de acordo com a relação estabelecida em cada caso concreto.

Dentre essas figuras, o assédio moral vertical manifesta-se de duas maneiras, quais sejam: assédio moral vertical descendente e assédio moral ascendente, como se verá a seguir.

O assédio moral vertical descendente destaca-se no âmbito da relação de trabalho como uma forma de abuso de poder praticado por chefe ou superior hierárquico contra o seu subalterno. Essa forma de perseguição ocorre de “cima para baixo”, quando o empregador ou superior hierárquico agride o trabalhador, levando-o a acreditar que não é bom profissional e que deve aceitar todas as agressões para não ser prejudicado ou demitido.

Nesse sentido, tem razão Barreto (2003) quando dispõe que a humilhação sofrida pela vítima do assédio moral fortalece o sentimento de inutilidade, comprometendo a dignidade do assediado moralmente.

Na sua forma vertical ascendente, embora a configuração seja uma hipótese mais rara de acontecer, é possível ser praticado de subordinado para seus superiores.

De acordo com Castro (2014, p. 56):

O assédio moral “vertical ascendente” é um caso menos frequente em relação ao assédio moral “vertical descendente”, ou “horizontal”. Origina-se de uma posição inferior na organização empresarial e a pressão tendenciosa é corolário fundamentalmente da união de vários trabalhadores subordinados hierarquicamente à vítima.

Assim, vislumbra-se que este último subtipo de assédio moral vertical, qual seja o vertical ascendente, manifesta-se com menos frequência que o vertical descendente, tendo início em uma posição inferior na organização empresarial.

#### 2.4.2 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal é um fenômeno que se manifesta entre colegas da mesma categoria hierárquica da vítima, caracterizando-se quando um empregado de mau caráter passa a hostilizar um adversário. Para Martins (2015, p. 29):

O assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Pode ser o exemplo de um colega que não quer a concorrência de outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção. É uma forma de eliminar competidores. O assediador começa a apontar problemas do asséδιο no trabalho, como de falta de competência, desempenho, comportamento inadequado, distorcendo informações em relação ao assediado. Pode ocorrer em razão de intolerância racial, de opção sexual ou religiosa.

Nessa modalidade de assédio, nem sempre as empresas observam ou tomam conhecimento do que ocorre e se mantêm inertes acreditando que esse tipo de assédio estimula a produtividade. Ignora que a empresa terá responsabilidade pelo ocorrido, na medida em que o assédio persiste em razão da omissão, da tolerância ou até mesmo do estímulo da empresa em busca de competitividade interna.

#### 2.4.3 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto acontece quando o cerco é praticado por superiores ao subalterno e também entre colegas de trabalho.

Essa espécie de assédio moral ocorre quando a vítima, além de ser atacada pelos colegas de trabalho (assédio moral horizontal), sofre também ataques de seus superiores hierárquicos (assédio moral descendente). Faz-se compreender que envolve, pelo menos, três indivíduos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Geralmente, essa modalidade de assédio que assume várias combinações, ocorre em empresas onde há excesso de funcionários e de competitividade interna (em áreas relacionadas a vendas), ou mesmo de empregados assediarem um colega com o conhecimento do supervisor de equipe, para prejudicá-lo numa possível promoção de posto. (OLIVEIRA, 2013).

Conforme assevera Hirigoyen (2009, p. 114), ao explicar sobre tal espécie de assédio moral, segue-se abaixo:

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como o assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice. Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada por tudo que der errado.

Desta feita, constata-se que o grupo é um ponto determinante, uma vez que quando se omitem, favorecem que ao assédio moral seja dada continuidade, calando-se muitas vezes.

## 2.5 AGENTES RELEVANTES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

São sujeitos do assédio moral no trabalho, de modo geral, o agressor e a vítima. Sobre o perfil desses agentes, há de se salientar que não existe uma regra geral, já que não há um padrão para agentes causadores ou vítimas. Segundo Callejo (apud CASTRO, 2014, p. 44):

Não apenas os indivíduos especialmente perversos ou problemáticos podem ser potenciais assediadores. Também pessoas aparentemente normais e, inclusive, aquelas altamente reputadas podem cair nessa conduta quando sucumbem à soberba e à tentação de impor seus desejos e caprichos sobre quem as rodeia, especialmente se estes são subordinados.

Da leitura, depreende-se que não existe um padrão fixo do perfil do assediador. Não se pode, então, definir a existência de um caráter comum a todos os assediadores, como também quanto às vítimas.

### 2.5.1 Perfil do Assediador

De forma mais frequente, o assediador personifica-se na figura do chefe, que, usando de sua condição de superioridade e direção, costuma assediar a vítima através de atos, gestos, palavras, condutas negativas e antiéticas.

Tem-se que o assediador vislumbra a outra pessoa como se ela fosse um perigo para ele, tendendo colocar a vítima numa posição submissa frente a sua

perversidade e, no caso de resistência, ele agrava ainda mais seu potencial destrutivo.

Contudo, conforme assevera Martins (2015), o sujeito ativo do assédio moral também pode ser personificado em um empregado qualquer da empresa, o chefe, o gerente, o diretor da empresa, o dono desta.

Lembrando que o terceiro não pode ser considerado como assediador no âmbito da empresa, assim, o cliente que assedia o empregado da empresa, em geral, não pode prejudicá-lo no âmbito desta.

Dessa forma, o objetivo do assediador pode ser o de simplesmente querer destruir psicologicamente outra pessoa, o que lhe poderá gerar danos à saúde e também pode ser o de fazer com que ela não trabalhe mais com ele (ZANETTI, 2011).

Silva (2014) fala que o objetivo do agressor, comumente, é motivar o trabalhador a pedir demissão, ou cumprir metas, ou simplesmente humilhá-lo perante a chefia e os demais colegas de trabalho, como forma de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

Destarte, conforme explicitado anteriormente, o assediador geralmente é um chefe, um superior hierárquico. Contudo, pode ser também colegas de trabalho que, aproveitando-se de situações privilegiadas, apoiam a prática, exercitando-se continuamente contra a vítima.

### 2.5.2 Perfil da Vítima

A vítima, geralmente, é um empregado subordinado, com baixa estima, de bom caráter, de bons princípios, o qual, temendo perder o seu meio de subsistência, faz-se refém da situação.

Nas palavras de Hirigoyen (2014, p. 152), “A vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal”.

Nessa linha de pensamento, será ela um alvo da violência do assediador, mesmo sendo inocente do crime pelo qual vai pagar, geralmente sendo escolhida por ter se tornado incômoda ao agressor, nada tendo de específico para este, tornando-se objeto de ódio para o perverso.

Nesse sentido, Castro (2014, p. 49) diz que:

Da mesma forma que não há uma regra geral do “perfil” do assediador, não há um retrato padrão do assediado. Em um momento ou outro da vida profissional ninguém está livre de ser vítima de *mobbing*. Praticamente não existe organização laboral nenhuma que esteja isenta de incorrer nesta reprochável prática.

Percebe-se que o perfil do assediador não encontra-se sempre com as mesmas características, podendo variar conforme cada caso e manifestando-se esta figura em diversas organizações laborais.

Martins (2015) ensina que a vítima do assédio pode ser tímida, ter um grau de escolaridade maior do que os outros funcionários da empresa, possuir um grau de sensibilidade maior do que os outros, ser temerosa quanto à perda do seu trabalho, assim como também pode ser uma pessoa servil.

Nesse ponto, entende-se que não há uma definição específica para o assediado. Não sendo a vítima, necessariamente, uma pessoa de caráter débil ou destinada a sofrer tais adversidades.

## 2.6 CONDUCTAS

Apesar de infligir danos à personalidade do trabalhador, nem sempre o fenômeno do assédio moral laboral acarreta danos físicos ou psíquicos, havendo algumas condutas típicas do *mobbing*. Neste aspecto, Santana (2014, p. 29) ensina:

A conduta que caracteriza o assédio moral, na maioria dos casos, acaba sendo consequência do abuso do poder diretivo do empregador ou superior hierárquico, de forma deliberada, com a finalidade de anular a vítima, afastando-a do mundo do trabalho a qualquer custo, isolando, humilhando, impondo o empregado a situações vexatórias, de forma periódica, ao longo de um período de tempo.

Dessa forma, as condutas do assédio moral constituem-se em atitudes humilhantes, de forma repetida e progressiva, chegando até a expor a vítima ao ridículo e à destruição da autoestima, devendo-se compreender as consequências nefastas ocasionadas a partir da manifestação deste fenômeno, tendo em vista que tais condutas são frequentemente fomentadas no ambiente de trabalho, minando as relações sociais.

### 2.6.1 Condutas na ótica da doutrina

Quanto ao aspecto doutrinário, define-se o assédio como uma conduta abusiva, que se apresenta como óbice à dignidade psíquica do trabalhador, de forma a prolongar-se durante o tempo.

Segundo Hirigoyen (2009, p. 17), ao explicar sua ótica acerca do assédio moral laboral:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Dessa forma, o assédio moral é uma violência que se repete, de maneira que tem um poder destrutivo em relação à vítima, pois as frequentes agressões desferidas causam insegurança, tanto no indivíduo, como no ambiente de trabalho, proporcionando um clima instável.

### 2.6.2 Condutas na ótica da legislação

No tocante ao aspecto legal, ainda não há no Brasil uma norma positivada em nível nacional que discipline especificamente o tema do assédio moral laboral, em que pese haver vários projetos de lei em tramitação, no Congresso Nacional, com referência ao tema.

Destarte, mesmo considerando essa realidade, existem Estados e Municípios no Brasil que disciplinam punição para a prática do assédio moral. Nesse sentido, disciplina o Município de São Paulo, por meio da Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, em seu artigo 1º:

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Assim como o exemplo elencado, outras leis frequentemente caracterizam o assédio moral, em que, além de se relacionarem ao serviço público, também têm significado no âmbito da relação de trabalho.

### 2.6.3 Conduitas na ótica da jurisprudência

Do ponto de vista da jurisprudência, existem atualmente diversas manifestações dos tribunais brasileiros que tratam do tema abordado, havendo ensejado condenações à reparação de danos morais pela Justiça, em que pese a legislação pátria não tratar especificamente sobre o assunto nas relações de trabalho.

A despeito do tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, com jurisdição do Espírito Santo, caracteriza o assédio moral laboral da seguinte forma:

**ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral**, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237, grifo nosso).

*In casu*, o reclamante requereu a indenização por danos morais tendo em vista as perseguições sofridas, notadamente de cunho ideológico. O contrato de trabalho havia se tornado em contrato de inação, ferindo a dignidade do empregado, que se tornou alvo de assédio.

Acerca do mesmo assunto, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

**ASSÉDIO MORAL. ADESÃO PDV. DANO MORAL CONFIGURADO.** Adesão ao PDV deve ser espontânea, de acordo com a conveniência do trabalhador, livre de pressão. O reclamante não aderiu ao PDV, tendo sido colocado em "licença remunerada", por trinta dias, prorrogada sucessivamente até culminar com o desligamento imotivado. Nesse ínterim,

recebeu vários "convites" a aderir ao Plano. Evidente que a licença, palestras, cartilhas, "Disque - PDV", demonstrativo das verbas, formulários de inscrição etc., tinham o propósito de "convencer" o reclamante a aderir ao PDV. No entanto, desses expedientes, mais o contexto da prova oral coligida, **infere-se atitudes que extrapolam a mera divulgação e ciência ao pessoal do programa demissional. O *modus operandi* desse "processo de convencimento" transcende aspectos informacional, enveredando-se pela seara da pressão psicológica, do assédio moral, com a finalidade de obter ilicitamente a adesão ao PDV, mormente quando o intento não é conseguido, o ferroviário acaba sendo descartado, como se fosse "um dormente de trilhos". Dano moral configurado.** Sentença mantida. (TRT-15 - RO: 45023 SP 045023/2005, Relator: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI. Data de Publicação: 16/09/2005, grifo nosso).

Destarte, da análise jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho, depreende-se que o tema, embora ainda recente, foi analisado em diversas situações, sendo recorrentes as humilhações verbais, coações psicológicas, entre outros.

## 2.7 FASES

Quanto às fases, variam progressivamente, desde a escolha da vítima, observando-se seu perfil, agindo de forma a isolar essa pessoa, expondo-a a situações constrangedoras, até que a vítima começa a sentir as consequências dos danos à personalidade, podendo chegar ao fim da relação de trabalho.

Nesse sentido, Martins (2015, p. 39-40):

A primeira fase do assédio implica a decisão sobre quem será o assediado. [...] A segunda fase importa o assédio efetivo à vítima. [...] Na terceira fase, a vítima pode ser isolada e aparecem sintomas no assediado de depressão, insônia, problemas digestivos, diminuição de peso etc. [...] Na quarta fase, o assediado pode começar a faltar no trabalho em decorrência de problemas psicológicos. [...] Na quinta fase, o assediado pede para sair da empresa ou abandona o posto de trabalho. Pode também o assediado vingar de quem o assedia.

Contudo, cumpre asseverar que nem sempre o assediado é afetado com o assédio, isto porque, dependendo de sua estrutura emocional, ele pode tornar-se indiferente, e assim, o abuso ser dirigido à outra pessoa.

Por conseguinte, o ciclo do assédio perpetua-se de forma danosa, de forma que a próxima vítima a ser escolhida pelo assediador torna-se o novo alvo central das agressões.

## 2.8 FONTES HETERÔNOMAS E AUTÔNOMAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

A Carta Magna brasileira está em um patamar superior a todas as outras normas do ordenamento jurídico brasileiro, conferindo ou não validade às normas infraconstitucionais, significando que a norma legal sofrerá um juízo de constitucionalidade a partir do confronto com a Constituição Federal.

Por conseguinte, como foi mencionado anteriormente, no Brasil não há ainda uma norma legal que, especificamente, discipline o assédio moral laboral nas relações entre particulares. No entanto, a proteção em face do *mobbing* decorre do estudo do ordenamento jurídico, no que diz respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade. A tutela específica encontra-se no âmbito dos estados e municípios, aplicando penalidade aos servidores públicos que pratiquem tal conduta.

Quanto à classificação em normas de fonte heterônomas e de fontes autônomas, Barreto (2012) dispõe que, quanto às normas de fonte heterônomas, consiste a elaboração do poder interno na fundamentação jurídica, formal e materialmente, à Carta Magna, bem como as leis, sentenças normativas, Tratados e Convenções Internacionais; já, quanto às normas, de fonte autônomas, o poder de regulamentar estaria a ser fundamentado, de acordo com seu conteúdo jurídico normativo, a luz dos usos e costumes, assim como nas convenções coletivas.

Nesse sentido, as fontes heterônomas correspondem à elaboração de normas por terceiro, enquanto que as fontes autônomas exemplificar-se-iam por convenções coletivas de trabalho, em que seriam considerados os usos, costumes, nos termos dos princípios de tratamento digno.

Assim, Coelho (2015) explica que a denominação de fonte formal heterônoma corresponde às normas cuja formação é materializada através de terceiro, em geral, o Estado, tendo como exemplos: a Constituição Federal, a emenda à Constituição, a lei complementar e a lei ordinária, a Medida provisória, o decreto, a sentença normativa, as súmulas vinculantes editadas pelo Supremo Tribunal Federal e os tratados e convenções. Por outro lado, as fontes formais autônomas caracterizam-se pela participação imediata dos destinatários das regras produzidas sem interferência do agente externo, exemplificando-se através das convenções coletivas de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e o costume.

Destarte, a preocupação com a manifestação do assédio moral nas relações de trabalho é cada vez maior, tornando-se necessário afastar essa prática no próprio ambiente de trabalho, quando da falta de mais fontes heterônomas.

### **3 ASSÉDIO MORAL COMO REPROVÁVEL CONDUTA VIOLADORA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Os direitos fundamentais afirmam, tutelam e valorizam as diferenças individuais, além dos direitos civis sociais que visam à sobrevivência, à redução das desigualdades e valorizam as peculiaridades grupais e individuais.

Com respaldo nos fundamentos da dignidade humana, outro valor se agrega aos direitos fundamentais, ou seja, a igualdade que exige proteção e redução das desigualdades sociais, sem exclusão ou negação desse bem maior à dignidade humana, carregando o sentido de universalismo. Há, ainda, umnexo entre os direitos humanos e a paz, cuja ausência na tutela desse direito causa a violência opressiva de um ser humano sobre o outro.

São várias as terminologias usadas para designar os direitos fundamentais, que aparentemente se apresentam como sinônimas, quais sejam: “direitos morais”, “direitos naturais”, “direito das pessoas”, “liberdades públicas”, “direitos subjetivos públicos”, dentre outras. Mas, em especial, há que se apresentar a distinção entre os termos: “direitos fundamentais e direitos humanos”, sendo ambos os mais citados na literatura jurídica.

#### **3.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS: CONCEITOS GERAIS**

É recorrente o discurso em torno do conceito de direito fundamental interpretado como algo universalmente atribuído a todos, indistintamente, por tratar da dignidade humana, assegurado através do respeito, da liberdade, como garantia de igualdade.

Dessa forma, o assédio moral apresenta-se por meio da sujeição, pelo superior hierárquico, de trabalhador em posição de subordinado. A conduta traduz-se em um conjunto de agressões que atentam contra os direitos fundamentais da vítima.

No caso específico do assédio moral nas relações de trabalho, é inquestionável o efeito devastador sobre a dignidade do indivíduo, que é absorvido por um ambiente em que seus direitos fundamentais são tratados totalmente com descaso.

### 3.1.1 Direitos Fundamentais e Direitos Humanos

Parcela da doutrina afirma que inexistindo Constituição, inexistem direitos fundamentais. E acrescenta, nessa linha de entendimento Canotilho (1993, p. 517), emérito constitucionalista, que afirma:

Sem esta positivação jurídico-constitucional, os direitos do homem são esperanças, aspirações, ideias, impulsos, ou, até, por vezes, mera retórica política, mas não direitos protegidos sob a forma de normas (regras e princípios) de direito constitucional. [...] direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente [...] direitos fundamentais seriam os direitos objectivamente vigentes numa ordem jurídica concreta.

Pelo exposto, pode-se entender que a positivação jurídico-constitucional garante os direitos fundamentais, sob a forma de regras e princípios do direito constitucional.

Ainda sobre os direitos fundamentais, há posição contrária. Luño (2007, p. 44) admite que:

[...] o termo 'direitos humanos' aparece como um conceito de contornos mais amplos e imprecisos que a noção de 'direitos fundamentais' [...] os direitos humanos devem ser entendidos como um 'conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, tornam concretas as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos a nível nacional e internacional' [...] a noção de 'direitos fundamentais' tende a aludir 'aqueles direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maior parte dos casos em sua normativa constitucional, e que devem gozar de uma tutela reforçada.

Desta forma, encaram-se os direitos humanos como um conjunto de faculdades e instituições que, ao longo dos anos, concretizam os anseios de dignidade, liberdade e igualdade, cuja positivação entende-se necessária no âmbito nacional e internacional.

Balizando tais notas distintivas, Sarlett (2015a, p. 29-30) é quem melhor explana o tema, asseverando:

Aqui assume especial relevância a clarificação da distinção entre as expressões "direitos fundamentais" e "direitos humanos", não obstante tenha também ocorrido uma confusão entre os dois termos [...]. Em que pese os dois termos [...] sejam comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo "direitos fundamentais" se aplica para aqueles direitos do

ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional). [...] Assim, com base no exposto, cumpre traçar uma distinção, ainda que de cunho predominantemente didático, entre as expressões “direitos do homem” (no sentido de direitos naturais ou não, ou ainda não positivados), “direitos humanos” (positivados na esfera do direito internacional) e “direitos fundamentais” (direitos reconhecidos ou outorgados e protegidos pelo direito constitucional interno de cada Estado).

Importante ressaltar que, dentre as amplas concepções de direitos fundamentais no ordenamento jurídico, algumas sintetizam com clareza o seu entendimento.

Ao discorrer acerca das dimensões dessa categoria, Andrade (2006, p.15):

Aquilo a que se chama ou que é lícito chamar *direitos fundamentais* pode, afinal ser considerado por diversas perspectivas. De facto, os direitos fundamentais tanto podem ser vistos enquanto *direitos naturais* de todos os homens, independentemente dos tempos e dos lugares – perspectiva filosófica ou jusnaturalista; como podem ser referidos aos direitos mais importantes das pessoas, num determinado tempo e lugar, isto é, num Estado concreto ou numa comunidade de Estados – perspectiva estadual ou constitucional; como ainda podem ser considerados direitos essenciais das pessoas num certo tempo, em todos os lugares ou, pelo menos, em grandes regiões do mundo – perspectiva universalista ou internacionalista.

De toda sorte, os direitos fundamentais e os direitos humanos estão intimamente relacionados e, embora parte da doutrina procure diferenciá-los, a essência não se altera. Pelo que se entende, os direitos fundamentais podem ser considerados sob várias perspectivas, tanto no aspecto de direitos naturais, como em relação aos direitos primordiais das pessoas, e ainda, sob um enfoque universal.

### 3.1.2 Direitos da Personalidade e Direitos Fundamentais

Apontam-se distinções entre os direitos da personalidade e os direitos fundamentais. No ápice desta discussão, a apresentação do parecer de Bittar (2000, p. 22), que vê os direitos fundamentais como:

[...] objeto das relações de direito público, para efeito de proteção do indivíduo contra o Estado, e os direitos da personalidade, como os mesmos

direitos, mas sob o ângulo das relações entre particulares, ou seja, da proteção contra outros homens.

Nesse sentido, os direitos fundamentais são entendidos como a forma de proteger o indivíduo em face do Estado, focando-se os direitos da personalidade na proteção contra outros indivíduos.

Vale mencionar, também, o posicionamento doutrinário de Andrade (2003, p. 37), que nesse mesmo paradigma afirma:

A ampliação do raio de ação do princípio da dignidade humana tem, cada vez mais, levado os direitos de uma categoria a se incluir na outra. Há, por assim, dizer, uma inclinação pela constitucionalização dos direitos da personalidade e, de outro lado, uma vinculação dos direitos fundamentais à esfera personalíssima do indivíduo.

Por conseguinte, os direitos fundamentais então vinculados aos direitos da personalidade do indivíduo, existindo uma inclinação pela constitucionalização dos direitos da personalidade.

Nesse aspecto, Miranda (2000, p. 61-62) faz um alerta plausível de atenção afirmando que:

Não obstante largas zonas de coincidência, não são, contudo, assimiláveis direitos fundamentais e direitos de personalidade. [...] Mas, sobretudo, são distintos o sentido, a projecção, a perspectiva de uns e outros direitos. Os direitos fundamentais pressupõem relações de poder, os direitos de personalidade relações de igualdade. Os direitos fundamentais têm uma incidência publicística imediata, ainda quando ocorram efeitos nas relações entre os particulares [...]; os direitos de personalidade uma incidência privatística, ainda quando sobreposta ou subposta à dos direitos fundamentais. Os direitos fundamentais pertencem ao domínio do Direito constitucional, os direitos de personalidade ao do Direito civil.

Inerente a essa advertência, exemplifica o direito ao acesso aos tribunais, às garantias de liberdade e de segurança, à liberdade de imprensa, a grande maioria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e dos direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos fundamentais dos administrados. Esses são sempre considerados distintos, vez que direitos fundamentais pressupõem relações e poder. E direitos da personalidade pressupõem relações de igualdade.

Nessa esteira, Stephan (2013, p. 124) resume bem tal questão demarcando:

Nas relações de trabalho, os direitos da personalidade são identificados como o direito à vida, à saúde, à integridade física, à não discriminação, à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem etc. Insuperável a constatação de que os direitos trabalhistas, por dizerem respeito à pessoa do homem atrelam-se aos direitos fundamentais da personalidade, incidindo em mal-ferimento destes, a quebra do respeito àqueles.

Outrossim, subsiste distinção entre direitos fundamentais e direitos da personalidade; porém, o entrelaçamento de ambos conduz ao fato de que a afronta a uma das categorias redundava em impactos na outra.

### 3.1.3 Direitos Fundamentais em concreto

A exposição doutrinária traz à baila a patente dificuldade conceitual enfrentada ao se lidar com a temática complexa dos Direitos Fundamentais, em particular sobre a construção teórica e sua interface com a realidade concreta. Sarlett (2015a, p. 77) é quem pontua com precisão este impasse existente:

O desafio que a problemática da conceituação dos direitos fundamentais suscita vem ocupando a doutrina [...]. Qualquer conceituação – e são inúmeras as definições que aqui poderiam ser citadas – de direitos fundamentais que almeje abranger de forma definitiva, completa e abstrata (isto é, com validade universal) o conteúdo material (a fundamentalidade material) dos direitos fundamentais está fadada, no mínimo, a um certo grau de dissociação da realidade de cada ordem constitucional individualmente considerada. É preciso ter em mente, portanto, que um conceito satisfatório somente poderia ser obtido com relação a uma ordem constitucional concreta [...]. Com efeito, o que é fundamental para determinado Estado pode ser para o outro, ou não o ser da mesma forma. Todavia, não há como desconsiderar a existência de categorias universais e consensuais no que diz com a sua fundamentalidade, tais como os valores da vida, da liberdade, da igualdade e da dignidade humana. Contudo, mesmo estes devem ser devidamente contextualizados, já que igualmente suscetíveis de uma valoração distinta e condicionada pela realidade social e cultural concreta

A advertência de Sarlett corrobora a perspectiva abordada no presente trabalho. A categoria de fundamentalidade de um determinado rol de direitos não deve permanecer em um espaço meramente teórico; sua aferição depende de uma contextualização concreta, isto é, necessita de análise efetiva dentro da realidade de um ordenamento jurídico.

Nesse sentido, a busca do conceito de Direitos Fundamentais passa pela compreensão fática do texto constitucional brasileiro. Stephan (2013, p. 109) bem aponta:

Entende-se que os Direitos Fundamentais são direitos do ser humano positivados na esfera do Direito constitucional, e por esta razão, considerados como direitos jurídicos – institucionalmente garantidos, sendo que a Constituição da República brasileira elegeu o trabalho como fundamento da ordem social.

Igualmente, os direitos fundamentais remetem ao respeito dos direitos humanos à cidadania, à dignidade e aos valores sociais. Configuram-se como princípios imutáveis e cláusulas pétreas na Constituição Federal do Brasil (Constituição Federal, 1988) no artigo 1º, ao enunciar os fundamentos da República Federativa do Brasil, em referência aos princípios imutáveis: “a cidadania” (inciso II); “a dignidade do ser humano” (inciso III); “os valores sociais do trabalho” (inciso IV).

### 3.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Os direitos fundamentais protetores do cidadão em geral, e do trabalhador em particular, vêm sendo em maior ou menor extensão disciplinados nos ordenamentos jurídicos dos Estados democráticos sem que contra eles se possam opor a vontade dos contraentes e a força da *pacta sunt servanda*.

O direito do trabalho visto como direito e proteção jurídica ao trabalhador, deve ser fielmente observado pela Justiça do Trabalho, ao julgar as demandas sobre assédio moral laboral, vez que, no plano jurídico, o trabalhador subordina-se à vontade do empregador. Como bem salienta Stephan (2013, p. 109), *ad litteram*:

Na verdade, os direitos fundamentais da pessoa têm um relevante significado no domínio laboral, atentando para as peculiaridades da prestação do trabalho, cuja inseparabilidade da pessoa do trabalhados torna mais provável as ameaças aos direitos fundamentais.

Indubitavelmente, há uma sujeição constituída pela necessidade de o trabalhador receber um salário para viver, tornando-o vulnerável e, por vezes, até omisso diante de tamanho desrespeito moral.

Nesse aspecto, Xavier (2004, p. 113) salienta que o Direito do Trabalho:

[...] aparece precisamente para promover a possível libertação dessas situações e para propiciar condições de igualdade entre indivíduos e classes desiguais, cujo relacionamento se deve processar nos termos de detalhada regulamentação normativa, sob pena do esmagamento dos mais fracos.

Desta feita, vislumbra-se, quanto ao direito do trabalho, um aspecto protetivo, isto porque, este ramo do direito favorece condições de igualdade entre indivíduos, cujas classes são desiguais.

Desde o início, o Direito do Trabalho, que surgiu como reação à Revolução Francesa e à Revolução Industrial, produtos da resposta ocorrida no século XIX, em um cenário em que a liberdade de contrato entre as pessoas com poder e capacidade econômicas desiguais, reduzia a diferentes formas de exploração, com verdadeiro abuso de poder do empregador. Respaldado no princípio de proteção, trouxe inspiração para a busca da igualdade, respondendo ao objetivo de amparar o trabalhador (CASTRO, 2014).

No entendimento do autor, o objetivo do direito do trabalho configura-se em proteger uma das partes da relação de emprego, pois assim é possível nivelar as partes envolvidas.

Nesse sentido, as ponderações de Carvalho (2011, p. 82) são precisas:

O que justifica a existência do direito do trabalho não é apenas a definição de marcos regulatórios para a atividade empresarial, pois dessa tarefa poderiam cuidar, com séculos de valiosa experiência, outros ramos do direito privado. A proteção à dignidade humana é o verdadeiro foco do direito laboral, cabendo à doutrina e à justiça especializada revelar o conteúdo dos direitos fundamentais de índole social e trabalhista, sempre de modo a assegurar existência e trabalho dignos a todos quantos os titularizem. A máxima efetividade dos direitos fundamentais talvez não combine facilmente com a consolidação de atos que lhes sejam lesivos, pondo à prova a fundamentalidade desses direitos.

Dentro de uma perspectiva subjetivista, acentua-se a importância do direito do Trabalho, como direito de proteção ao trabalhador. Parafraseando o jurista Herschel (apud CASTRO 2014, p. 102): “No trabalho, como noutros sectores, o tratamento igual de realidades desiguais favorece o mais forte em detrimento do mais fraco”.

Assim, a preocupação do direito do trabalho centra-se em apoiar a parte mais fraca da relação de emprego, para que o trabalhador não seja prejudicado, no âmbito de suas garantias constitucionais asseguradas.

### 3.2.1 Dignidade da pessoa humana como diretriz do Direito do Trabalho

O diálogo dos Direitos fundamentais com o Direito Laboral é permeado historicamente pelas lutas dos trabalhadores em assegurar um patamar mínimo de proteção. O percurso da construção dos Direitos Fundamentais – mais peculiarmente a sua faceta social e prestacional – é, em grande medida, um resultado das batalhas incessantes por melhores condições de trabalho. Nesse sentido, Sarlett (2015b, p. 135-136) categoricamente explica:

Do ponto de vista da trajetória evolutiva, o reconhecimento jurídico-constitucional da liberdade de greve e de associação e organização sindical, jornada de trabalho razoável, direito ao repouso, bem como as proibições de discriminação nas relações trabalhistas (e aqui fixamo-nos nos exemplos mais conhecidos) foi o resultado das reivindicações das classes trabalhadoras, em virtude de alto grau de opressão e de degradação que caracterizava, de modo geral, as relações entre capital e trabalho, não raras vezes, resultando em condições de vida e trabalho manifestadamente indignas (exercidas em condições muitas vezes desumanas e degradantes, ou mesmo em condição análoga a escravidão), situação que, de resto, ainda hoje não foi integralmente superada em expressiva parte dos Estados que integram a comunidade internacional. Em verdade, cuida-se – boa parte – de direitos fundamentais de liberdade e igualdade outorgados aos trabalhadores com o intuito de assegurar-lhes um espaço de autonomia pessoal, não apenas em face do Estado, mais especialmente, nos assim denominados poderes sociais, destacando-se, ainda, a circunstância de que o direito do trabalho (e a um trabalho em condições dignas!) constitui um dos principais (humanos e fundamentais) da pessoa.

Sarlett demarca com clareza a relação da dignidade da pessoa humana – e sua patente fundamentalidade – com o gozo dos direitos básicos dos trabalhadores; em verdade, obviamente, a fruição de uma existência digna, em todas suas facetas, passa necessariamente pelo acesso ao trabalho em condições laborais híidas e decentes.

Stephan (2013, p. 130-132) aprofunda a discussão acerca da dignidade do trabalhador e seu arrimo nos fundamentos constitucionais sobre o tema:

Destarte, o respeito à dignidade do trabalhador está intimamente ligado à função social do contrato de trabalho, na acepção mais ampla do termo, constitui postulado básico da dignidade da pessoa humana e corolário da

própria cidadania. Daí se o empregador desrespeita as garantias fundamentais, sobretudo a dignidade do trabalhador, desvirtua a finalidade do Estado, violando todas as normas do ordenamento, mormente a função social do contrato. [...]

De fato, no âmbito da relação de trabalho, os direitos fundamentais correspondem à projeção da dignidade humana na disciplina do contrato. Assim posto, por força da subordinação que caracteriza a relação de emprego, o empregado pode aceitar restrições a certos direitos, mas não aos direitos fundamentais.

A partir dessa interface da dignidade com o trabalho, é possível apontar a noção de uma dignidade humana do trabalhador, na esteira do que menciona Alkimin (2011, p. 42-44), *in verbis*:

Considerando que toda pessoa humana é detentora do direito natural à dignidade, o trabalhador, enquanto pessoa, também é detentor de dignidade, tanto que é titular de direitos fundamentais reconhecidos na Constituição Federal, assim, quando se fala em dignidade humana do trabalhador, temos que considerar duas dimensões: dever de consideração e respeito à pessoa do trabalhador (titular de direitos de personalidade) e dever de proteção e promoção das garantias fundamentais, incluindo as sociais, conquistadas após o reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social por intermédio de Declarações Internacionais de Direitos, cujas garantias sociais, constituem o “mínimo existencial para uma vida digna”. Portanto, os direitos fundamentais reconhecidos na Constituição Federal devem ser respeitados no âmbito do contrato de trabalho, sendo imperioso afirmar que a existência de uma relação de trabalho condiciona o exercício de direitos fundamentais, sendo certo que na execução do contrato de trabalho, o trabalhador reúne a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais que lhe assistem como cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis estritamente no âmbito da relação de trabalho. [...] Portanto, quando se fala em dignidade humana, deve-se considerar o seu aspecto global, ou seja, as garantias públicas, através da proteção aos direitos fundamentais. Entretanto, só se garante uma vida digna através do salário justo, acesso ao trabalho, proteção à saúde e vida, um meio ambiente saudável, enfim, a dignidade no sentido amplo somente se atingirá quando garantidos os direitos sociais, sendo que o direito social ao trabalho é o que destacaremos por ser tema inerente ao objetivo desse trabalho.

Verifica-se que o trabalhador é titular de direitos fundamentais, assegurando sua dignidade, sendo que, como empregado, este reúne dupla garantia, que se manifesta na sua qualidade de cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis no âmbito da relação de trabalho.

Com base nessa releitura da dignidade da pessoa humana e suas repercussões, explana Godoy (2010, p. 31):

A consequência dessa valorização da pessoa humana, de sua dignidade, enquanto centro do ordenamento no campo da responsabilidade civil, foi, seguindo a tendência de personalização das relações jurídicas, uma

especial atenção, não apenas à recomposição do patrimônio da vítima, desfalco pelo evento danoso, mas, antes, à sua preservação pessoal, à preservação de sua existência digna. Uma responsabilidade menos patrimonialista, mais ocupada com a segurança, em seus múltiplos aspectos, do valor básico da dignidade, de que são exemplo as medidas de tutela da higidez física e psíquica do ser humano, bastando pensar nos danos corporais e no dano moral, que se prefere dizer extrapatrimonial.

Em face do princípio da dignidade da pessoa humana, hoje, o ordenamento jurídico confere especial tutela ao laborista, incluindo o respeito aos direitos fundamentais, amplamente reivindicados por aqueles que são vítimas dessa condição de assédio moral laboral.

### 3.2.2 Direitos do Trabalhador, Cláusulas pétreas e Constituição Federal

Diante disso, na análise da Constituição brasileira, a hierarquia dos direitos fundamentais assegurados ao trabalhador, sob o prisma individual, alça-se ao plano das cláusulas pétreas (artigo 60 § 4º, IV, da Constituição Federal), visto que se encontra encartado no Título II da Constituição Federal, denominado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Sarlett (2015a), discutindo a intrincada questão acerca do catálogo específico de cláusulas pétreas, demarca os problemas dos critérios utilizados, partindo da literalidade e discussões acerca da restritibilidade interpretativa, demarcando a importância de uma visão sistêmica na apreciação do rol de cláusulas pétreas. Segundo o autor (2015a, p. 441):

[...] apenas por meio de uma interpretação sistemática se poderá encontrar uma resposta satisfatória no que concerne ao problema da abrangência do art. 60, §4º, inc. IV da CF. Que uma exegese cindida à expressão literal do referido dispositivo constitucional não pode prevalecer parece ser evidente. Como a inclusão dos direitos sociais (e demais direitos fundamentais) no rol das cláusulas pétreas pode ser justificada à luz do direito constitucional positivo é questão que merece análise um pouco mais detida. Já no preâmbulo de nossa Constituição encontramos referência expressa no sentido de que a garantia de direitos individuais e sociais, da igualdade e da justiça constitui objetivo permanente de nosso Estado. Além disso, não há como negligenciar o fato de que nossa Constituição consagra a ideia de que constituímos um Estado democrático e social de Direito, o que transparece em boa parte dos princípios fundamentais [...]. Com base nessas breves considerações, verifica-se desde já a íntima vinculação dos direitos fundamentais sociais com a concepção de Estado da nossa constituição. Não resta qualquer dúvida de que o princípio do Estado Social, bem como os direitos fundamentais sociais, integram os elementos essenciais, isto é, a identidade de nossa Constituição, razão pela qual já se sustentou que os

direitos sociais (assim como os princípios fundamentais) poderiam ser considerados – mesmo não estando expressamente previstos no rol das “cláusulas pétreas” – autênticos limites materiais implícitos à reforma constitucional. Poder-se-á argumentar, ainda, que a expressa previsão de um extenso rol de direitos sociais no título dos direitos fundamentais seria, na verdade, destituída de sentido, caso o Constituinte, ao mesmo tempo, tivesse outorgado a estes direitos proteção jurídica diminuída.

Nesse caso, assiste razão a Sarlett (2015a, p. 445-446) em seu argumento favorável à inclusão dos Direitos Sociais no rol de cláusulas pétreas:

Por certo, não há como negar que uma interpretação restritiva das cláusulas pétreas tem por objetivo impedir uma petrificação de toda a Constituição, o que não pode prevalecer diante de uma exegese sistemática, que tenha sempre presente a necessidade de preservar seus elementos essenciais, insuscetíveis de supressão ou esvaziamento (hipóteses que se equivalem) pela atuação do poder de reforma constitucional. Constituindo os direitos sociais (assim com os políticos) valores basilares de um Estado Social e democrático de Direito, sua abolição acabaria por redundar na própria destruição a identidade da nossa ordem constitucional, o que, por evidente se encontra em flagrante contradição com a finalidade precípua das cláusulas pétreas.

Acrescente-se que, acompanhando a tendência de dar aos Tratados Internacionais sobre os direitos fundamentais do homem, hierarquia superior às leis ordinárias, o artigo 5º, § 2º, da Carta Magna de 1988 preceituou que esses tratados, entre os quais se incluem as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), complementam o elenco de direitos fundamentais considerados cláusulas pétreas pelo artigo 60, § 4º, explícitos numa hierarquia preceituada por Arnaldo Süssekind (1999, p. 58-59):

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, à prevalência dos valores sociais do trabalho;

O respeito à dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho;

O poder constituinte derivado não poderá abolir, ou modificar em sua essência, os princípios constitucionais alusivos aos direitos humanos, explicitados ou deduzidos do texto originário.

Em suma, essa hierarquia dá o entendimento de tutelar ao trabalhador em relação ao assédio moral laboral, tornando rigorosa a conduta relativa à violação dos direitos humanos fundamentais, a partir da Constituição Federal de 1988, dos

direitos fundamentais pétreos (dignidade, cidadania e valor social do trabalho), além das consequências decorrentes da transgressão aos seus princípios imutáveis.

### 3.2.3 Direitos Fundamentais nas relações privadas

Para ilustrar essa discussão, outra vez, Abrantes (2005, p. 76) faz uma reflexão acerca dos direitos fundamentais e sua eficácia horizontal, destacando que:

A eficácia dos direitos e liberdades fundamentais nas relações jurídicas de direito privado é, pois, exigida, por um lado, pela dignidade da pessoa humana encarada no quadro do Estado Social de Direito e, por outro, pela nova dimensão objetiva actualmente reconhecida àqueles direitos. É o carácter democrático e social do Estado contemporâneo que a impõe, não podendo restar quaisquer d vidas de que a esse Estado cabe a incumbência de assegurar o exercício efectivo da liberdade individual em todas as relações estabelecidas no seio da ordem jurídica, pública ou privada.

Coloca-se em evidência o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF), o qual tem acolhido a tese da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, conforme a ementa exarada no âmbito do Recurso Extraordinário n  201.819, *in verbis*:

[...] I. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constitui o vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também   proteção dos particulares em face dos poderes privados.

II. Os princípios constitucionais como limites à autonomia privada das associações. A ordem jurídica constitucional brasileira não conferiu a qualquer associa o civil a possibilidade de agir   revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constitui o da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constitui o às associações não está imune   incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atua o, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constitui o, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. [...] (RE 201819, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Segunda

Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821).

Embora tenha existido voto divergente sobre a questão, Sarmiento (2008, p. 242) emitiu a seguinte constatação:

[...] jurisdição constitucional, na prática, vem se revelando quase sempre uma aliada e não uma adversária da democracia. Assim, quando o próprio constituinte, numa clara e inequívoca escolha, opta por se imiscuir na esfera das relações privadas, como aconteceu no caso brasileiro, não existe qualquer razão que justifique excluir a jurisdição constitucional deste campo. Não divisamos nenhuma razão para que se reconheça plena eficácia a certas normas constitucionais quando, no caso concreto, seus comandos dirigirem-se ao Estado, negando-se iguais efetivos às mesmas normas quando voltadas à resolução de litígios privados.

Por conseguinte, verifica-se o papel primordial da jurisdição constitucional, como aliada à democracia, tendo em vista a omissão do poder constituinte.

E, em seguida, o mesmo Sarmiento (2008, p. 297) deixa bem vincada a sua perspectiva:

É possível concluir que, mesmo sem entrar na discussão das teses jurídicas sobre a forma de vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, a jurisprudência brasileira vem aplicando diretamente os direitos individuais consagrados na Constituição na resolução de litígios privados.

Essa posição, no ordenamento jurídico encontra limitações por não poder exercer em prejuízo dos direitos e garantias dos particulares, principalmente, daqueles positivados nos textos constitucionais. Como acontece nos campos das relações jurídicas privadas, a doutrina entende e rege-se pela aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, ou seja, nas relações-jurídico-privadas. O fato é bem demarcado por Vasconcellos (2009) ao rememorar que as violações aos direitos fundamentais podem partir tanto do Estado, como também, de particulares.

Em suma, de forma sintética, Stephan (2013, p. 111-113) explicita claramente a interface da teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, mais precisamente situando o tema no âmbito do Direito Laboral, *in verbis*:

A teoria da eficácia direta ou imediata dos princípios constitucionais nas relações privadas destaca que os direitos fundamentais aplicam-se no

domínio do Direito do Trabalho, vinculando imediatamente o trabalhador e o empregador.

Segundo a teoria da eficácia imediata, um direito fundamental que tinha como único destinatário o Estado, passa, também, a ser aplicável às relações entre privados, salvaguardando a posição dos trabalhadores contra o poderio econômico-social das entidades contratantes que porventura tenham imposto como condição de celebração de um contrato de trabalho a introdução de uma cláusula limitativa da liberdade de trabalho. Isso posto, os particulares devem respeitar os direitos fundamentais, sem necessidade de os mesmos serem objeto de qualquer espécie de concretização legislativa. [...]

Na realidade, as novas funções assinaladas ao Estado no âmbito da economia e da sociedade civil refletem-se no conteúdo e no âmbito dos textos constitucionais, dos quais passou a constar todo o conjunto de preceitos reguladores do intervencionismo estatal e, por essa via, a Constituição passou a ser igualmente, a fonte suprema do próprio Direito Privado, mormente do Direito do Trabalho [...].

Não há dúvida de que os direitos fundamentais nas relações de poder-sujeição, como é o caso das relações entre empregador e trabalhador, devem aplicar-se nos mesmos termos das relações entre indivíduo e poder estatal, pois a situação é análoga. Por conseguinte os poderes públicos, não podem violar os direitos fundamentais dos indivíduos.

Mesmo nas doutrinas que entendem e primam pela aplicação imediata ou indireta dos direitos fundamentais em relação às entidades privadas, reconhecem com frequência que há uma clara situação de desigualdade entre as partes (empregado e empregador), exigindo que essa aplicação passe a ser imediata ou direta, se quer que se respeitem os direitos, a liberdade individual e as demais garantias fundamentais previstas na Constituição Federal.

### 3.3 ASSÉDIO MORAL LABORAL EM FACE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O assédio moral laboral enquanto reprovável conduta violadora dos direitos fundamentais se contrapõe ao fenômeno da constitucionalização do Direito do trabalhador, o qual tem como finalidade preservar e assegurar que essa parte deve ser tratada com respeito e dignidade, recebendo tratamento igualitário aos seus pares, sem exceção.

Certo é que o tema ainda carece de aprofundamento doutrinário, razão pela qual, em obra específica sobre o tema, do Assédio Moral Laboral em face dos Direitos Fundamentais, Wyzykowski et al (2014, p. 20) asseveram:

Torna-se imprescindível a construção de uma doutrina jurídica robusta, com o fito de definir a disciplina jurídica do assédio moral, esboçando o que é propriamente a conduta assediante, dada a dispersão doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema, evidenciando os seus elementos caracterizadores, suas modalidades e suas consequências, bem como, com

apoio das construções acerca da responsabilidade civil, entender como deve funcionar o ressarcimento daqueles que foram submetidos a essa conduta danosa.

Nesta senda, inclusive, insere-se o presente trabalho, buscando apontar caminhos sobre o tema.

De fato, o assédio moral laboral fere os direitos humanos fundamentais, e, a atenção que se tem designado a esse fenômeno nos dias atuais está estritamente ligada aos direitos humanos em consonância com o Direito do Trabalho. Stephan (2013, p. 130-131) claramente demarca:

E como a Constituição brasileira vigente é pautada no ideal de proteção à condição humana e digna do trabalhador, que deve exercer suas atividades em um ambiente saudável, o assédio moral viola o dever jurídico traçado pela Carta Magna, destruindo o que o trabalhador possui de mais precioso: sua dignidade, nos moldes do fundamento constitucional descrito no art. 1º, inciso III. [...]

Impreterivelmente, o bem jurídico afetado pelo assédio moral é a personalidade da vítima, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física e moral [...]

Na atual conjuntura econômica e social, a busca da flexibilidade na gestão dos recursos humanos e a utilização de novas tecnologias ameaçam cada vez mais o trabalhador em sua vida privada e no respeito a certos direitos fundamentais, já que no âmbito da relação de trabalho são cometidas inúmeras violações dos direitos humanos, inclusive o assédio moral.

Analisando a prática do assédio, Castro (2014) aponta existir uma ampla tutela no ordenamento jurídico, com grandes investidas ao se recorrer aos direitos legais. E argui, citando Leymann (apud CASTRO, 2014, p.95): “O local de trabalho é o único campo de batalha no qual uma pessoa pode aniquilar outra sem correr o risco de sequer vir a ser processada”.

O sofrimento desta circunstância transborda em muitos sentidos. Consoante aponta Godinho (2000, p. 97), há vários tipos de discriminação:

A conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). Mas pode, é óbvio, também derivar a discriminação de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico.

Em conformidade com Castro (2014), o cenário da empresa – enquanto estrutura de poder com diversas faculdades de atuação (poder de direção) e, do outro lado, a subordinação jurídica ou dever de obediência do trabalhador, que se encontra inserido em uma organização alheia, e o grau de indeterminação da prestação do trabalho ao longo da execução do contrato, aliados normalmente à dependência econômica, tem revelado no plano realístico uma elevada potencialidade de violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores em concreto.

Sarmento (2008, p. 240) vai mais além e assevera tal contexto realístico:

[...] só existe efetivamente autonomia privada quando o agente desfrutar de mínimas condições materiais de liberdade. Isso não acontece em grande parte dos casos de aplicação dos direitos humanos nas relações entre particulares, nas quais a manifesta desigualdade entre as partes obsta, de fato, o exercício da autonomia. Pensar a autonomia privada, num sentido pleno, é pensar também nos constrangimentos impostos a ela por agentes não estatais, no contexto de uma sociedade profundamente assimétrica e excludente [...] – como ocorre nas relações trabalhistas.

Vale pontuar os argumentos relativos a essa questão na ótica de Castro (2014), ao complementar que o simples fato de submeter o trabalhador à autoridade e direção do empregador, há uma autolimitação dos direitos personalíssimos do empregado, em relação à liberdade, à organização, ao convívio familiar, entre outras coisas, que subsistem durante toda vigência do contrato de trabalho. Nesse sentido, Abrantes (2005, p. 45) afirma:

Mais do que qualquer outra, a relação de trabalho gera um complexo de direitos e obrigações com uma aptidão especial para condicionar o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador. Nela, todas, ou quase todas as liberdades e direitos fundamentais do trabalhador se encontram, ao menos potencialmente, sob ameaça, face à autoridade e direção do empregador.

Assim, o problema que se reflete nessa condição é que a esfera jurídica de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador não pode elidir a liberdade da gestão empresarial nem a hierarquia funcional, vez que, no domínio do Direito, a liberdade da empresa e o mercado passaram a ter um valor constitucional determinante, embora se sublime, também, no âmbito do Direito, o respeito e a dignidade do trabalhador, pois a cidadania na empresa vincula-se ao exercício de direitos fundamentais, e não, àqueles, especificamente, laborais.

## 4 ASSÉDIO MORAL LABORAL E CONSEQUÊNCIAS CIVIS: A RESPONSABILIDADE CIVIL

Após explanar os aspectos gerais do assédio moral laboral, bem como asseverar a garantia à dignidade da pessoa humana, ao falar acerca dos direitos fundamentais tutelados, cabe fazer um estudo mais aprofundado quanto à seara da responsabilidade civil pelos atos de assédio moral na relação de trabalho, assim como, em relação à repercussão deste assunto no âmbito do Direito.

Destarte, a responsabilidade em indenizar em decorrência de ato ilícito que ocasiona prejuízo a outrem, encontra respaldo constitucional no artigo 5º, incisos V e X, elencados abaixo:

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

[...]

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

[...]

X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, **assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;** [...] (grifo nosso).

Nesse aspecto, o instituto da responsabilidade civil busca a reparação do dano sofrido pelo assediado, por parte do agressor. Dessa forma, fixa-se uma indenização monetária considerando a extensão do prejuízo e sua gravidade.

### 4.1 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

O ordenamento jurídico brasileiro não traz o conceito de responsabilidade civil. A polêmica em torno da definição desse instituto fez o Código Civil de 2002 ser tímido na disciplina da matéria.

À míngua de definição legal, a doutrina tem se encarregado da difícil tarefa de conceituar a responsabilidade civil.

Diniz (2006, p. 40) a define como sendo:

[...] a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua

guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).

Tartuce (2012, p. 293), por sua vez, refere que a responsabilidade civil surge “em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida”.

Vê-se, pois, que a gênese da responsabilidade civil está diretamente relacionada ao descumprimento, à violação de um dever preestabelecido, seja contratualmente, seja mesmo normativamente. Possui ela, portanto, característica secundária ou decorrente, eis que seu nascimento depende de conduta anterior, proibida pelo ordenamento jurídico ou por acordo de vontades.

Daí porque, para Gonçalves (2008, p. 40), a responsabilidade civil se traduz em:

[...] um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário. Destarte, toda conduta humana que, violando dever jurídico originário, causar prejuízo a outrem é fonte geradora de responsabilidade civil.

Em tais definições é possível observar fundamento essencial e comum a todas elas: a culpa. Mesmo nos casos em que se adota a teoria do risco, não constituindo a culpa elemento integrante do nascimento do dever de indenizar, percebe-se que as hipóteses restritas dessa modalidade de responsabilidade pressupõem-na, na medida em que a lei assim estabelece.

A esse respeito, o Código Civil de 2002, adepto do princípio da responsabilidade com base na culpa (responsabilidade civil subjetiva), define o ato ilícito da seguinte maneira:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Todavia, é possível encontrar no ordenamento interno a adoção da teoria da responsabilidade civil objetiva, de que são exemplos a responsabilidade do dano de animal e de edificações em ruína (respectivamente previstas nos artigos 936 e 937

do Código Civil), ou mesmo aquela atribuída à Administração Pública (artigo 37, § 6º, Constituição Federal) por atos de suas pessoas jurídicas agindo nessa qualidade.

Nesses casos, o elemento culpa é presumido pela lei, que, por sua vez, se fundamenta no risco das atividades desempenhadas, as quais, pela periclitância que apresentam, reclamam a dispensabilidade do elemento subjetivo para efeitos de sua caracterização.

## 4.2 ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE CIVIL

### 4.2.1 Responsabilidade contratual e extracontratual

Sob o aspecto relativo ao fato gerador, a responsabilidade pode ser contratual ou extracontratual. A primeira representa aquela cuja origem decorre da inexecução de negócio jurídico bilateral ou unilateral. Ela resulta da falta de adimplemento ou da mora no cumprimento de obrigação assumida por acordo de vontades. Possui fundamento na boa-fé e no princípio da obrigatoriedade contratual (*pacta sunt servanda*), uma vez que, se do contrato podem resultar obrigações, também pode ele ser fonte da responsabilização pela inexecução delas.

Nas percutientes lições de Diniz (2006, p. 130):

A primeira obrigação (contratual) tem origem na vontade comum dos contratantes, ao passo que o dever de reparar o dano resultante da inexecução contratual vai contra a vontade de devedor, que não quer a nova obrigação estabelecida com o inadimplemento da obrigação que contratualmente consentira. Desse modo, a obrigação decorrente do contrato é diferente da que nasce de sua inexecução. O ônus da prova, na responsabilidade contratual, competirá ao devedor, que deverá provar, ante o inadimplemento, a inexistência de sua culpa ou a presença de qualquer excludente do dever de indenizar.

Vê-se, assim, que a obrigação de reparar o dano pelo inadimplemento contratual é consequência do descumprimento de obrigação assumida anteriormente. Nasce, pois, somente a partir do inadimplemento, possuindo, portanto, natureza subsidiária, na medida em que reclama a assunção de obrigação originária de acordo de vontades válido.

Por outro lado, a responsabilidade civil extracontratual, também conhecida como *aquiliana*, resulta da não conformação da conduta do agente com a norma jurídica em sentido amplo. Aqui, o *inadimplemento* é da lei, não de negócio jurídico.

Nesse contexto, a responsabilidade civil extracontratual ou *aquiliana* surge se o dever decorrer de uma lesão ao direito subjetivo, sem que exista entre quem sofreu o dano e quem cometeu qualquer relação jurídica preexistente.

O liame entre os envolvidos é inexistente até o fato lesivo, somente surgindo a responsabilidade com a violação do direito subjetivo. Abordando essa linha de pensamento, Rodrigues (2003, p. 09) assevera que, na hipótese de responsabilidade *aquiliana*, “nenhum liame jurídico existe entre o agente causador do dano e a vítima até que o ato daquele ponha em ação os princípios geradores de sua obrigação de indenizar”.

Não há, assim, vínculo anterior entre as partes. É dizer que esse tipo de responsabilidade decorre da inobservância da lei que gera um dano, sem qualquer relação jurídica *stricto senso* estabelecida entre agente e lesado.

#### 4.2.2 A Responsabilidade Civil objetiva e subjetiva

Como antes dito, o sistema jurídico brasileiro adotou, em regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, entendida como aquela que pressupõe a existência do elemento *culpa*. Aqui se fala em culpa em sentido amplo, uma vez que são compreendidas nesse conceito as ideias de dolo e culpa *stricto senso*. No escólio de Pereira (1990, p. 35):

A essência da responsabilidade subjetiva vai assentar, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribui para o prejuízo sofrido pela vítima. Assim procedendo, não considera apto a gerar o efeito ressarcitório um fato humano qualquer. Somente será gerador daquele efeito uma determinada conduta, que a ordem jurídica reveste de certos requisitos ou de certas características. Assim considerando, a teoria da responsabilidade subjetiva erige em pressuposto da obrigação de indenizar, ou de reparar o dano, o comportamento culposo do agente, ou simplesmente a culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente.

No antigo Código Civil (1916), à exceção de poucos casos de presunção da culpa (artigos 1.527, 1.528, 1.529, entre outros), a responsabilidade dependia da comprovação desse elemento subjetivo. A realidade naquele tempo era outra, na

medida em que havia menor desenvolvimento industrial e escalas de produção e consumo ainda tímidas. Com menor dinâmica social, a responsabilidade subjetiva era suficiente para reparar os danos experimentados pelas pessoas.

Com o desenvolvimento industrial posterior e ampliação do consumismo e da atividade produtiva no mundo globalizado, especialmente no período pós-guerra, se mostrou necessário repensar o sistema. Como bem salientado por Gonçalves (2008, p. 62):

[...] o surto do progresso, o desenvolvimento industrial e a multiplicação dos danos acabaram por ocasionar o surgimento de novas teorias, tendentes a propiciar maior proteção às vítimas. Nos últimos tempos ganhou terreno a chamada teoria do risco, que, sem substituir a teoria da culpa, cobre muitas hipóteses em que o apelo às concepções tradicionais se revela insuficiente para a proteção da vítima.

Desta feita, é possível entender que a teoria do risco atende diversas hipóteses, em que a busca pelas concepções tradicionais se mostra insuficiente para proteger o assediado.

No mesmo sentido, Lima (apud DIAS, 1994, p. 49):

Dentro do critério da responsabilidade fundada na culpa não era possível resolver um sem-número de casos que a civilização criava ou agravava; imprescindível se tornava, para a solução do problema da responsabilidade extracontratual, afastar-se do elemento moral, da pesquisa psicológica do íntimo do agente, ou da possibilidade de previsão ou de diligência, para colocar a questão sob um ângulo até então não encarado devidamente, isto é, sob o ponto de vista exclusivo da reparação, e não interior, subjetivo, como na imposição da pena. Os problemas da responsabilidade são tão-somente os da reparação de perdas. Os danos e a reparação não devem ser aferidos pela medida da culpabilidade, mas devem emergir do fato causador da lesão de um bem jurídico, a fim de se manterem incólumes os interesses em jogo, cujo desequilíbrio é manifesto, sem ficarmos dentro dos estreitos limites de uma responsabilidade subjetiva.

A mudança de paradigma assentava-se, essencialmente, na imprescindibilidade de garantir maior proteção aos ofendidos pelos atos lesivos que se multiplicavam na medida em que o avanço tecnológico e o progresso aumentavam a dinâmica social. Nos dizeres de Stoco (2007, p. 157):

A necessidade de maior proteção à vítima fez nascer a culpa presumida, de sorte a inverter o ônus da prova e solucionar a grande dificuldade daquele que sofreu um dano demonstrar a culpa do responsável pela ação ou omissão. O próximo passo foi desconsiderar a culpa como elemento

indispensável, nos casos expressos em lei, surgindo a responsabilidade objetiva, quando não se indaga se o ato é culpável.

Há, desse modo, desapego à ideia de culpa como elemento essencial da caracterização do dever de reparar, concepção essa que é limitada aos casos previstos em lei ou quando o exercício da atividade possa oferecer algum perigo, assumindo o agente a obrigação de ressarcimento dos danos que venha a causar a terceiros, independentemente de seu estado anímico.

Com substancial propósito corretivo, o Código de Civil de 2002 ajustou o caráter essencialmente subjetivista do Código de 1916, de maneira a, sem desapegar-se por completo de sua característica subjetivista em relação à responsabilidade, contemplar, também, a responsabilidade objetiva. Atualmente, essa concepção restou positivada no artigo 927 do Código Civil:

Art. 927. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Dessa forma, visa-se garantir valores e princípios, sendo que, havendo qualquer ofensa a um desses princípios constitucionais, é possível pleitear indenização.

Para Gonçalves (2008, p. 65), a responsabilidade objetiva funda-se:

[...] num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (*ubi emolumentum, ibi ônus; ubi commoda, ibi incommoda*). Quem auferir os cômodos (ou lucros), deve suportar os incômodos (ou riscos).

Nesse aspecto, entende-se que a responsabilidade objetiva encontra fundamento na teoria do risco, isto porque, quem lucra com determinada situação, deve suportar os riscos advindos desta.

Discorrendo sobre o tema, Diniz (2006, p. 59) preconiza:

Na responsabilidade objetiva, a atividade que gerou o dano é lícita, mas causou perigo a outrem, de modo que aquele que a exerce, por ter a obrigação de velar para que dela não resulte prejuízo, terá o dever ressarcitório, pelo simples implemento do nexo causal. A vítima deverá pura e simplesmente demonstrar o nexo de causalidade entre o dano e a ação que o produziu. Nela não se cogita de responsabilidade indireta, de sorte

que reparará o dano o agente ou a empresa exploradora, havendo tendência de solicitação dos riscos, nem do fortuito como excludente de responsabilidade.

A responsabilidade objetiva, assim, ganha relevância no sistema atual, sendo regente de situações sociais das mais variáveis, a fim de atingir uma quantidade cada vez maior de eventos danosos, sempre balizados pelos riscos que a atividade desenvolvida representar para a sociedade.

### 4.3 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

#### 4.3.1 Conduta Humana

O primeiro elemento (ou pressuposto) da responsabilidade civil é a ação humana. Não se reconhece em nosso sistema jurídico a possibilidade de responsabilização civil sem a existência da conduta humana, seja ela resultado de um comportamento comissivo, ou mesmo decorrente de uma omissão.

Segundo Tartuce (2012), a conduta humana pode ser causada por uma ação (conduta positiva) ou omissão (conduta negativa) voluntária ou por negligência, imprudência ou imperícia, modelos jurídicos que caracterizam o dolo e a culpa, respectivamente.

O conceito de conduta humana guarda nítida relação com aquele previsto no artigo 186 do Código Civil, que define o ato ilícito da seguinte maneira: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Complementando tal disciplina, o artigo 927 do Código Civil preceitua que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Para Diniz (2006, p. 63):

O comportamento do agente poderá ser uma comissão ou omissão. A comissão vem a ser a prática de um ato que não se deveria efetivar, e a omissão, a não-observância de um dever de agir ou da prática de certo ato que deveria realizar-se. A omissão é, em regra, mais frequente no âmbito das obrigações contratuais. Deverá ser voluntária no sentido de ser controlável pela vontade à qual se imputa o fato, de sorte que excluídos estarão os atos praticados sob coação absoluta; em estado de inconsciência, sob o efeito de hipnose, delírio febril, ataque epiléptico, sonambulismo, ou por provocação de fatos invencíveis como tempestades, incêndios desencadeados por raios, naufrágios, terremotos, inundações etc.

A regra é que a responsabilidade derive de um *facere*, já para a configuração da omissão é imprescindível que exista um dever jurídico correlato, ou seja, uma obrigação de praticar algo, bem como a prova de que tal não foi levado a efeito.

#### 4.3.2 Culpa genérica

Quando se fala em culpa genérica, refere-se à culpa *lato sensu*, englobando tanto o dolo quanto a culpa propriamente dita. Assim como no caso da conduta humana, seu arrimo legislativo está no artigo 186 do Código Civil, cujo teor qualifica, para efeitos de responsabilidade, a conduta como *voluntária*.

Assim, não basta que o agente tão somente seja protagonista do evento danoso, dirigindo sua conduta de maneira contrária ao que estabelece a lei ou o acordo de vontades e lesando terceiros. Faz-se necessário, outrossim, que ele tenha agido imbuído de um elemento subjetivo, a culpa, seja por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência.

Conforme leciona Gonçalves (2008, p. 320):

Agir com culpa significa atuar o agente em termo de, pessoalmente, merecer a censura ou reprovação do direito. E o agente só pode ser pessoalmente censurado, ou reprovado na sua conduta, quando, em face das circunstâncias concretas da situação, caiba a afirmação de que ele podia e devia ter agido de outro modo.

Ou seja, a ação do agente deve ser qualificada pela intenção deliberada de praticar o fato lesivo (dolo) ou, ao menos pelo modo negligente ou imprudente (culpa *stricto sensu*). E prossegue o autor (2008, p. 320):

O juízo de reprovação próprio da culpa pode, pois, revestir-se de intensidade variável, correspondendo à clássica divisão da culpa em dolo e negligência, abrangendo essa última, hoje, a imprudência e a imperícia. Em qualquer de suas modalidades, entretanto, a culpa implica a violação de um dever de diligência, ou, em outras palavras, a violação do dever de previsão de certos fatos ilícitos e de adoção das medidas capazes de evitá-los.

Destarte, deverá ser realizado um juízo de reprovação sob a conduta do agente, sendo que a culpa, em qualquer de suas modalidades, acarreta a violação de um dever de vigilância.

No escólio de Diniz (2006, p. 46),

A culpa em sentido amplo, como violação de um dever jurídico, imputável a alguém, em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela, compreende: o dolo, que é a violação intencional do dever jurídico, e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência ou negligência, sem qualquer deliberação de violar um dever.

O critério de avaliação da diligência exigível do agente e, portanto, para configuração da culpa em sentido estrito deve ser feito em cotejo com o do *homo medius*, do homem ideal. Assim, sempre que a conduta danosa do agente for perceptível para o homem comum, estará ele a cometer ato passível de indenização.

#### 4.3.3 Nexo de Causalidade

Também conhecido como relação de causalidade, ou liame causal, o nexo de causalidade pode ser conceituado como o vínculo entre o dano e a conduta do agente. Sem essa inferência, não há que se falar em responsabilidade.

Nas percutientes lições de Tartuce (2012, p. 356), o nexo de causalidade ou nexo causal “constitui o elemento imaterial ou virtual da responsabilidade civil, constituindo a relação de causa e efeito entre a conduta culposa ou risco criado e o dano suportado por alguém”.

A consequência prática dessa definição reside nas infinitas possibilidades que a concorrência de causas pode gerar. Isso porque, muitas vezes, a definição da verdadeira causa do dano pode ser prejudicada pelas sucessivas ou simultâneas concausas, que, em maior ou menor proporção, definem a ocorrência ou não do ato lesivo.

Nesse diapasão, a importância da exata correlação entre a ação ou omissão e a ocorrência do dano revela-se necessária, inclusive, para fins de dimensionamento da possibilidade de responsabilidade, bem como da quantificação (*quantum*) do valor devido.

Isso ocorre em razão das possibilidades de exclusão ou minoração (diminuição) do nexo de causalidade, seja pela culpa exclusiva da vítima, da concorrência de culpas, pela culpa comum, de terceiros ou mesmo pelo caso fortuito ou força maior.

Inúmeras teorias buscam desenvolver o estudo do nexo de causalidade. No Brasil, adotou-se a do dano direto e imediato, conforme anota Gonçalves (2008, p. 384):

Ao legislador, portanto, quando adotou a teoria do dano direto e imediato, repugnou-lhe sujeitar o autor do dano a todas as nefastas consequências do seu ato, quando já não ligadas a ele diretamente. Este foi, indubitavelmente, o seu ponto de vista. E o legislador, a nosso ver, está certo, porque não é justo decidir-se pela responsabilidade ilimitada do autor do primeiro dano.

O Código Civil, no artigo 403, normatizou a teoria:

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Dessa forma, o nexo de causalidade percebe-se nos moldes do dano direto e imediato, sendo que a indenização engloba apenas os prejuízos efetivos e os lucros cessantes, por efeito do dano, de forma direta e imediata.

#### 4.3.4 Dano Moral

Talvez o mais evidente dos elementos da responsabilidade civil, especialmente porque, além de requisito constitutivo é elemento quantificador, o dano, para ser passível de reparação, requer a prova real e concreta da lesão.

Discorrendo sobre o instituto, Diniz (2006, p. 64-65) pontifica:

O dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, visto que não poderá haver indenização sem a existência de um prejuízo. Só haverá responsabilidade civil se houver um dano a reparar. Isto é assim porque a responsabilidade resulta em obrigação de ressarcir, que, logicamente, não poderá concretizar-se onde nada há que reparar. [...] Não pode haver responsabilidade civil sem a existência de um dano a um bem jurídico, sendo imprescindível a prova real e concreta dessa lesão. Deveras, para que haja pagamento da indenização concreta é necessário comprovar a ocorrência de um dano patrimonial ou moral fundados não na índole dos direitos subjetivos afetados, mas nos efeitos da lesão jurídica.

O dano pode ser patrimonial ou extrapatrimonial conforme cause, respectivamente, prejuízos de cunho econômico, ou de caráter não patrimonial (imaterial).

No que se refere ao primeiro, dano patrimonial (ou dano material), pode-se caracterizá-lo como a perda imediata do patrimônio (total ou parcial), denominados de *danos emergentes*, ou aqueles que, apesar de não terem sido experimentados pela vítima, esta deixou de auferir – *lucros cessantes*.

O artigo 402 do Código Civil assim disciplina a matéria:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Os danos emergentes partem de uma perspectiva empírica, uma vez que podem ser auferidos de pronto, com base na repercussão financeira experimentada pelo lesado em razão da conduta lesiva geradora da responsabilidade civil. Por outro lado, nos lucros cessantes a perspectiva é outra. O que se leva em conta é a expectativa de ganho futuro que restou, tolhida em virtude do comportamento desconforme do agente.

Além dessas duas, a doutrina e a jurisprudência pátrias vêm admitindo uma nova subespécie de dano, cunhada como um meio caminho entre os danos emergentes e lucros cessantes, a perda de uma chance (*perte d'une chance* ou *loss of a chance*).

Enquanto o dano emergente focaliza no prejuízo experimentado e o lucro cessante na ausência de ganho, a teoria da perda de uma chance se centra na perda da oportunidade com grande potencial de se tornar realidade, em razão da intervenção ilícita de terceiro.

No escólio de Cupis (apud SAVI, 2012, p. 22):

Indenizando a perda de uma chance não são violadas as regras segundo as quais o dano deve ser certo para que se possa ser levado em consideração pelo direito. De fato, vale repetir, em tais hipóteses não se indeniza a perda de um resultado favorável, mas uma coisa completamente diversa, isto é, se indeniza apenas a perda daquela possibilidade atual de conseguir aquela determinada vantagem.

A perda de uma chance apresenta-se, assim, como uma nova concepção do dano indenizável, por meio da qual se busca a reparação de dano, não pelo que se

deixou de ganhar, uma vez que aí têm-se hipótese de lucros cessantes, mas sim pela subtração da oportunidade de se conseguir.

Seduzidos por tal corrente doutrinária, a jurisprudência pátria vem admitindo a aplicação da teoria:

ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. ATO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUE EQUIVOCADAMENTE CONCLUIU PELA INACUMULABILIDADE DOS CARGOS JÁ EXERCIDOS. NÃO APLICAÇÃO DA TEORIA DA PERDA DE UMA CHANCE. HIPÓTESE EM QUE OS CARGOS PÚBLICOS JÁ ESTAVAM OCUPADOS PELOS RECORRENTES. EVENTO CERTO SOBRE O QUAL NÃO RESTAM DÚVIDAS. NOVA MENSURAÇÃO DO DANO. NECESSIDADE DE REVOLVIMENTO DO CONJUNTO FÁTICO E PROBATÓRIO. RETORNO DOS AUTOS AO TRIBUNAL A QUO. 1. **A teoria da perda de uma chance tem sido admitida no ordenamento jurídico brasileiro como sendo uma das modalidades possíveis de mensuração do dano em sede de responsabilidade civil. Esta modalidade de reparação do dano tem como fundamento a probabilidade e uma certeza, que a chance seria realizada e que a vantagem perdida resultaria em prejuízo. Precedente do STJ.** 2. Essencialmente, esta construção teórica implica num novo critério de mensuração do dano causado. Isso porque o objeto da reparação é a perda da possibilidade de obter um ganho como provável, sendo que "há que se fazer a distinção entre o resultado perdido e a possibilidade de consegui-lo. A chance de vitória terá sempre valor menor que a vitória futura, o que refletirá no montante da indenização. 3. Esta teoria tem sido admitida não só no âmbito das relações privadas stricto sensu, mas também em sede de responsabilidade civil do Estado. Isso porque, embora haja delineamentos específicos no que tange à interpretação do art. 37, § 6º, da Constituição Federal, é certo que o ente público também está obrigado à reparação quando, por sua conduta ou omissão, provoca a perda de uma chance do cidadão de gozar de determinado benefício. 4. [...] 7. Recurso especial parcialmente conhecido, e, nesta extensão, provido. (STJ - REsp: 1308719 MG 2011/0240532-2, Relator: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 25/06/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 01/07/2013) (grifo nosso).

CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO RECURSO ESPECIAL. RECEBIMENTO COM AGRAVO REGIMENTAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CONDUTA OMISSIVA E CULPOSA DO ADVOGADO. TEORIA DA PERDA DE UMA CHANCE. RAZOABILIDADE DO VALOR ARBITRADO. DECISÃO MANTIDA. 1. Responsabilidade civil do advogado, diante de conduta omissiva e culposa, pela impetração de mandado de segurança fora do prazo e sem instruí-lo com os documentos necessários, frustrando a possibilidade da cliente, aprovada em concurso público, de ser nomeada ao cargo pretendido. **Aplicação da teoria da "perda de uma chance"**. 2. Valor da indenização por danos morais decorrentes da perda de uma chance que atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, tendo em vista os objetivos da reparação civil. Inviável o reexame em recurso especial. 3. Embargos de declaração recebidos como agravo regimental, a que se nega provimento. (STJ - EDcl no REsp: 1321606 MS 2011/0237328-0, Relator: Ministro ANTONIO CARLOS FERREIRA, Data de Julgamento: 23/04/2013, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 08/05/2013) (grifo nosso).

Tartuce (2012) assevera que, para que haja pagamento da indenização deve se fazer presente, além da prova de culpa ou dolo na conduta, a comprovação do dano patrimonial ou extrapatrimonial suportado por alguém. O mencionado autor lembra, na linha do atual entendimento do Superior Tribunal de Justiça, haver ao menos três hipóteses de danos passíveis de responsabilização por parte do causador da lesão, quais sejam, os danos materiais, morais e estéticos. Para o autor (2012, p. 373):

Prevê a Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça que é possível a cumulação, em uma mesma ação, de pedido de reparação material e moral. Essa súmula, de 1992, merece uma nova leitura, pois o Superior Tribunal de Justiça vem entendendo, desde o ano de 2000, que são cumuláveis danos materiais, morais e estéticos, constituindo os últimos uma terceira modalidade de dano.

Outro não é o teor da Súmula 387 do Superior Tribunal de Justiça, segundo a qual *é possível a acumulação das indenizações de danos estéticos e moral.*

Nesse sentido, recente julgado do Superior Tribunal de Justiça:

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E ESTÉTICO. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. SÚMULA N. 387/STJ. 1. **É lícita a cumulação das indenizações por dano moral e por dano estético decorrentes de um mesmo fato, desde que passíveis de identificação autônoma, a teor do que dispõe a Súmula n. 387/STJ.** 2. Agravo regimental desprovido. (STJ - AgRg no REsp: 1302727 RS 2011/0132655-0, Relator: Ministro ANTONIO CARLOS FERREIRA, Data de Julgamento: 02/05/2013, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: REPDJe 22/05/2013) (grifo nosso).

Portanto, além dos tradicionais danos materiais (patrimoniais) e morais, é cabível a responsabilização do agente por danos estéticos, ainda que todos eles derivem do mesmo fato danoso.

#### 4.4 RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL

##### 4.4.1 Conceito e Natureza Jurídica

Feitas as considerações anteriores a respeito da caracterização da responsabilidade civil, é necessário passar ao enquadramento do direito de reparação em situações de assédio moral laboral.

A seara trabalhista revela-se como zona fértil para responsabilização civil, seja pelo seu caráter pessoal, seja pelo aspecto rotineiro ou hierárquico densamente presentes nas relações de trabalho, especialmente após a constitucionalização dos direitos fundamentais do trabalhador (artigo 7º, Constituição Federal de 1988).

O caráter pessoal, de trato sucessivo e duradouro, aliado à infungibilidade e subordinação, características essenciais do contrato de trabalho, resultam, inúmeras vezes, em situações típicas de responsabilidade civil, com repercussões de ordem material, moral e psicológica, seja para o empregado seja para o empregador.

Nesse diapasão, Dallegrave Neto (2014, p. 298):

Não se pode negar que a manutenção de um ambiente de trabalho decoroso e hígido constitui dever contratual do empregador, tendo como fundamento a boa-fé objetiva própria das relações contratuais. Não se perca de vista a existência dos deveres anexos de conduta, em especial o de lealdade e o de proteção ao patrimônio físico, psíquico e emocional do empregado. Ademais, o respeito à dignidade do trabalhador constitui princípio investido de valor supremo em nosso ordenamento jurídico, *ex vi* dos arts. 1º, III, e 170, *caput*, da Constituição da República.

Dessa forma, por força do contrato de trabalho, é dever do empregador manter um ambiente de trabalho hígido, devendo ele proteger o empregado, tendo em vista o princípio da dignidade do trabalhador.

No mesmo sentido, refere Delgado (2014, p. 731-732),

A deflagração desse novo universo jurídico pela Constituição da República de 5 de outubro de 1988 tem permitido vislumbrar uma sequência irreprimível de situações fáticas em que se sustenta a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas. Em várias dessas situações, naturalmente, desponta não apenas dano moral, em sentido amplo, porém ainda danos materiais, em conformidade com a peculiaridade do caso. Todas essas situações, de maneira geral, reavivam o contraponto – e a necessidade de harmonização – no que tange ao poder empregatício e aos direitos de personalidade do trabalhador.

Segundo o autor (2014, p. 670), o assédio moral trata-se de instituto relativamente novo entre nós, que ocorre tanto de forma vertical quanto horizontal no ambiente corporativo, sendo definido como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos, silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

Possui natureza jurídica contratual, uma vez que deriva de uma relação jurídica constituída por vontade das partes. Assim, a responsabilidade exsurge do descumprimento do que restou estabelecido no contrato, seja de forma explícita, seja implicitamente.

Cumpra-se, nesse aspecto, que, conquanto seja essencialmente uma responsabilidade derivada de inadimplemento contratual (responsabilidade civil contratual), muitas das violações também ocorrem na seara extracontratual.

Desse modo, ainda que não previstas no contrato, as ofensas moral e psicológica, resultados diretos da prática assediativa, infringem os deveres de proteção à saúde a cargo do empregador, previstos em norma de envergadura constitucional (artigo 200, VIII cumulado com o artigo 225, Constituição Federal de 1988).

#### 4.4.2 Modalidades de reparação do dano decorrente do assédio moral

Regra geral do direito estabelece que todo aquele que causar prejuízo a outrem gera para si o dever de indenizar. Está na primazia do direito restaurar situações violadoras, almejando, com isso, chegar ao *status quo ante*, à situação anterior que ainda existiria caso a conduta lesiva não tivesse se operado.

No escólio de Reis (2003, p. 187):

Na reparação natural o lesado recebe a coisa nova da mesma espécie, qualidade e quantidade, em substituição àquela danificada, ou, não sendo possível a sua reposição, o devedor deverá pagar o equivalente em dinheiro, que é uma forma subsidiária de cumprimento da obrigação de reparação das coisas destruídas.

Verifica-se, assim, que somente na impossibilidade de se restaurar a situação anterior (como nos casos de perecimento do objeto ou morte do agente causador do dano), é que será prudente arbitrar valor pecuniário de forma a compensar os danos sofridos pelo lesado.

Nesse sentido, colhe-se o ensinamento de Santos (2003, p. 174):

No dano moral não existe diminuição ou destruição de um bem tangível. Ele afeta a personalidade, a dignidade, a reputação, a boa fama, o conceito profissional do trabalhador na sociedade. A rigor, ele não é indenizável, mas compensável, na medida em que é praticamente impossível eliminar o efeito

do sofrimento à pessoa por meio do ressarcimento ou do pagamento em dinheiro (*pretium doloris*), vez que a dor não tem preço.

Nota-se então que, diante da impossibilidade de eliminar o sofrimento ocasionado pelo dano moral, este é compensável e, não indenizável, uma vez que afeta o interior do indivíduo.

Percucientes, a esse respeito, são as lições de Diniz (2006, p. 134):

Reparação por equivalente, ou melhor, indenização (sanção indireta), entendida como remédio sub-rogatório, de caráter pecuniário, do interesse atingido. Tal reparação jurídica se traduz por pagamento do equivalente em dinheiro. Pela indenização, não se repõe na forma específica o bem lesado, mas se compensa o menoscabo patrimonial sofrido em razão do dano, restabelecendo o equilíbrio patrimonial em função do valor que representa o prejuízo.

No campo do assédio moral laboral, os danos extrapatrimoniais sofridos pelo lesado serão compensados, em regra, por indenização compensatória. Malgrado seja verdade que a reparação *in natura* se mostra possível, por exemplo, com carta de recomendação ou retratação pública, quase sempre tais atos posteriores não são proporcionais à lesão moral experimentada, de modo que sempre será possível o estabelecimento de quantia em dinheiro para fins de compensação.

#### 4.4.3 Natureza jurídica da indenização por assédio moral

Se a indenização por danos morais busca compensar o sofrimento da vítima, ela possui natureza jurídica predominantemente compensatória, como salienta Cavalieri Filho (2008, p. 35):

O anseio de obrigar o agente, causador do dano, a repará-lo, inspira-se no mais elementar sentimento de justiça. O dano causado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico-econômico anteriormente existente entre o agente e a vítima. Há uma necessidade fundamental de se restabelecer esse equilíbrio, o que se procura fazer recolocando o prejudicado no *status quo ante*. Impera neste campo o princípio da *restitutio in integrum*, isto é, tanto quanto possível, repõe-se a vítima à situação anterior à lesão.

Nada impede, contudo, que possua, também, uma faceta pedagógico-punitiva, conforme sugere Diniz (2006, p. 107):

O dano moral resulta, na maior parte das vezes, da violação de um direito da personalidade: vida, integridade física, honra, liberdade etc. Por conseguinte, não basta estipular que a reparação mede-se pela extensão do dano. Os dois critérios que devem ser utilizados para a fixação do dano moral são a compensação ao lesado e o desestímulo ao lesante, inibindo comportamentos lesivos. Inserem-se nesse contexto fatores subjetivos e objetivos, relacionados às pessoas envolvidas, como a análise do grau da culpa do lesante, de eventual participação do lesado no evento danoso, da situação econômica das partes e da proporcionalidade ao proveito obtido com o ilícito. Em suma, a reparação do dano moral deve ter em vista possibilitar ao lesado uma satisfação compensatória e, de outro lado, exercer função de desestímulo a novas práticas lesivas, de modo a inibir comportamentos antissociais do lesante, ou de qualquer membro da sociedade, traduzindo-se em montante que represente advertência ao lesante e à sociedade de que não se aceita o comportamento assumido, ou o evento lesivo.

Desse modo, cabe ao julgador, atento às peculiaridades do caso, e firmado nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, implícitos na ordem constitucional brasileira, fixar quantia que represente a devida compensação à vítima pelos danos imateriais sofridos, bem como que esse valor possa ocasionar no agente intenção de não voltar a praticar o ato pelo qual está sendo condenado.

É importante registrar que o dano moral em casos tais é *in re ipsa*, ou seja, independe da comprovação do dano psicológico, bastando, assim, a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais, e não a prova dos danos imateriais, esta, que além de tudo, é impossível.

Nesse sentido têm decidido os Tribunais Trabalhistas:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. VALOR ARBITRADO. ESCLARECIMENTOS. Fixadas as premissas de fato pelo Regional quanto à caracterização do assédio moral, eventual alteração do valor da indenização somente se justificaria em casos claramente excessivos ou irrisórios, o que não se configurou na hipótese em discussão. Indicada a gravidade do dano (assédio moral com sequelas psíquicas ao trabalhador), as partes (empresa bancária e alto empregado) e o caráter pedagógico da medida, percebe-se que a indenização fixada em R\$ 150.000,00 não é excessiva, não atingindo os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade (informados no art. 5º, V, da Constituição). Embargos de declaração providos parcialmente apenas para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo. (TST - ED-AIRR: 8448402320055120036 844840-23.2005.5.12.0036, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 28/09/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. Incabível o recurso de revista, quando a solução da controvérsia deu-se à luz dos fatos e provas produzidas, sendo necessário, para conclusão em contrário da que chegou o Eg. Tribunal Regional, de que a reclamante sofreu assédio moral, o reexame do conjunto probatório. Óbice da Súmula nº 126, do TST. 2. O dano moral proveniente de assédio

moral se configura *in re ipsa*, não havendo falar em ausência de comprovação pela reclamante do prejuízo sofrido, para que faça jus à respectiva indenização. 3. No tocante ao valor arbitrado à título de dano moral, o v. Acórdão, ao estabelecer o quantum indenizatório, considerou o grande porte econômico do Réu e a gravidade da conduta por ele praticada e a potencial repetição do ilícito, já que não comprovada a aplicação de qualquer reprimenda ao gerente assediador. Nota-se que o Acórdão Regional, na fixação do montante da indenização, a título de dano extrapatrimonial, observou os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como o caráter pedagógico da medida e a situação econômica do ofensor, sem que fosse estimado valor exorbitante (R\$ 30.000,00), hipótese em que não se cogita na revisão do valor da condenação. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 3489520135050002. Data de Julgamento: 12/08/2015. Data de Publicação: DEJT 18/08/2015)

Outros elementos informativos devem ser levados em consideração no juízo deliberativo acerca do valor da indenização. Com efeito, fatores circunstanciais tais como a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso, são vetores do dimensionamento do valor devido a título de reparação e não podem deixar de ser valorados ao prudente arbítrio do magistrado.

Portanto, nos casos de indenização imposta ao empregador por ocasião de condenação por danos morais (*in re ipsa*) em virtude de assédio moral, deve o julgador fixar *quantum* condizente com o grau de sofrimento da vítima, sem descurar de estabelecer valor que desmotive o empregador a permanecer na prática de tais condutas com outras pessoas e sem deixar de observar fatores outros, a exemplo da situação financeira e perfis psicológicos das partes e grau de comprometimento da saúde emocional do trabalhador lesado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, viu-se que o assédio moral, apesar de recentemente analisado, manifesta-se há muito tempo. Constatou-se que, em razão da globalização e do neoliberalismo, como formas de avanço, isso trouxe mais competitividade nas relações de emprego, e vislumbrou-se que o empregado, cada vez mais, estava sendo cobrado quanto ao cumprimento de metas, acarretando uma sobrecarga física, emocional e psicológica, daí surgindo a possibilidade de assédio moral laboral.

De fato, os trabalhadores estão sujeitos a constantes violências. Isto porque os assediadores, em sua grande parte, detentores de posição hierárquica superior, não estão aptos a gerir como líderes, o que pode dar margem à manifestação da agressão e, conseqüentemente, ao surgimento de grandes danos à saúde física e mental do empregado, assunto que denota atenção, por seu aspecto visivelmente danoso.

Além do mais, ao estudar a caracterização jurídica da prática abusiva, destacou-se esta por ser uma conduta reiterada, prolongada no tempo, que pode ser realizada por superior hierárquico (assédio moral descendente), por vários empregados contra colega ou colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal), assim como um empregado ou grupo de empregados para com o superior hierárquico (assédio moral ascendente), sendo considerada como consequência mais grave e corriqueira a que é praticada pelo patrão.

No presente trabalho, houve a preocupação de se estudar a realidade, inegavelmente, existente no ambiente laboral. A conduta lesiva em estudo deve ser levada em consideração, tendo em vista que, à luz dos direitos fundamentais e garantias embutidas na Constituição Federal, há como enfrentar o assédio moral, respeitando os princípios vigentes no ordenamento brasileiro, de maneira que sejam os empregados defendidos da lesividade de tal prática.

O direito à dignidade da pessoa humana, como princípio a ser observado em qualquer sociedade democrática, em que há respeito mútuo, proporciona um ambiente sadio, realidade esta que se opõe às ofensas nefastas à vítima nos casos de assédio moral laboral.

Analisou-se que, mesmo que a legislação brasileira não preveja, de forma expressa, o assédio moral laboral, os tribunais pátrios estão se debruçando acerca

da questão, reconhecendo a conduta do assédio moral no emprego, de forma a responsabilizar o agressor. Pontuando-se que a responsabilidade pela composição dos danos é da empresa, que deve estar ciente e encarregada de manter um ambiente salutar aos seus trabalhadores.

Ademais, vislumbrou-se que, no âmbito da relação de trabalho, o empregador deve observar a possível manifestação do assédio moral, para que possa aplicar medidas no intuito de afastar tal prática, pois, ao persistirem tais condutas, influencia-se de forma negativa o ambiente de trabalho, tendo em vista o prejuízo que um local de trabalho não saudável pode causar.

Destarte, percebeu-se, por parte da doutrina e da jurisprudência, assim como em legislações estaduais e municipais, a preocupação em atuar, de forma mais dinâmica, contra a prática abusiva, de maneira a coibir e prevenir tais manifestações.

Quanto à responsabilização pela conduta danosa, observou-se que o julgador deve fixar o *quantum* condizente com o grau de sofrimento da vítima, sem descuidar de estabelecer valor que desmotive o empregador a permanecer na prática de tais condutas com outras pessoas e sem deixar de observar outros fatores que, considerados, levam à devida reparação da empresa ao trabalhador, de forma prudente.

De todo modo, em que pese a preocupação existente, percebe-se a necessidade de leis específicas de âmbito nacional, levando em consideração que o fenômeno lesivo precisa ser constantemente combatido, a fim de ter afastada essa chaga social, tão antiga como o surgimento das relações empregatícias.

Assim, o fenômeno abusivo deve ser prevenido, através da propagação da informação, tendo em consideração que nem sempre a vítima sabe que está sendo acometida pela agressão, supondo, algumas vezes, ser encargo inerente ao exercício do trabalho. Isto posto, ao combater tal prática, contribui-se para a produtividade, favorecendo além do aspecto econômico, o próprio ser humano, na pessoa do empregado, de forma que, livre de quaisquer discriminações, é possível construir um ambiente de trabalho justo e mais digno à convivência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a Proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba : Juruá, 2011.

ANDRADE, André Gustavo Correa. **Dano Moral e Indenização Punitiva**. Dissertação. Universidade Estácio de Sá. Rio de Janeiro, 2003.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976**. 3ª ed. Coimbra : Almedina, 2006.

BARRETTO, Gabriel. **Danos morais no ambiente de trabalho decorrente de sistema de monitoramento**: violação ao direito de imagem, privacidade e intimidade do trabalhador. *In*: *Abc do direito*, abril 2012. Disponível em: <<http://www.abcdodireito.com.br/2012/04/danomoraltrabalhosistemamonitoramento.html>>. Acesso em: 25 out. 2015

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: Educ; Fapesp, 2003.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 2. a ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

BRASIL. **Código Civil**. *In*: *Vade Mecum*. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. **Código Civil (1916)**. São Paulo: Rideel, 1994.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. *In*: *Vade Mecum*. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://ww.oit.org.br>>. Acesso em 23 out. 2015.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal** - Recurso Extraordinário nº 201.819, Relator: Ellen Gracie, 2ª Turma, Data de Julgamento: 11/10/2005. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000007697&base=baseAcordaos>>. Acesso em 6 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho** - AIRR: 684000720095150132 68400-07.2009.5.15.0132, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/08/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24031657/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-684000720095150132-68400-0720095150132-tst>>. Acesso em: 28 out. 2015.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho** (4. Região). Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20883621/recurso-ordinario-ro-896004120095040661-rs-0089600-4120095040661>>. Acesso em 24 fev. 2015.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho** (15. Região). Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4559472/recurso-ordinario-ro-45023-sp-045023-2005>>. Acesso em 23 out. 2015.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho** (17. Região) - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02. Revista LTr 66-10/1237. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/90402920/trt-18-judiciario-24-04-2015-pg-1066>>. Acesso em 30 out. 2015.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6 ed. Coimbra : Almedina, 1993.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho** : curso e Discurso. Aracaju : Evocati, 2011.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**: Doutrina, jurisprudência e casos concretos atuais. São Paulo: LTR, 2014.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de direito do consumidor**. São Paulo: Atlas, 2008.

COELHO, Flávia Adine Feitosa. **O que se entende por fonte formal heterônoma e autônoma?** Disponível em: < <http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2087515/o-que-se-entende-por-fonte-formal-heteronoma-e-autonoma-flavia-adine-feitosa-coelho>>. Acesso em 25 out. 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 13. Ed. São Paulo: LTr: 2014.

\_\_\_\_\_. **Proteções contra discriminação na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2000.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. v.I. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito civil brasileiro**, v.7: responsabilidade civil. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI Escolar: O minidicionário da língua portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FERREIRA, Hádasa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2 ed. Campinas: Russell, 2010.

GODOY, Luiz Bueno. **Responsabilidade civil pelo risco da atividade**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, v. 4: responsabilidade civil**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HOUAISS, Antônio. VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 15 ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2014.

\_\_\_\_\_. **Mal-Estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2009.

LUÑO, António Enrique Pérez. **Los Derechos Fundamentales**. 9ª ed. Madrid : Tecnos, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**, Tomo IV, 4ª ed., Coimbra Editora, 2000.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho: Caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

REIS, Clayton. **Os novos rumos da indenização do dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil, v. 4: responsabilidade civil**, São Paulo, Saraiva, 2003.

SANTANA, Cláudia de. **Assédio moral no ambiente de trabalho: O bullying, mobbing, ou psicoterror laboral sob a ótica jurídica**. Revista visão jurídica. 107 ed. São Paulo: Escala, 2014.

SANTOS, Antônio Jeová. **Dano moral indenizável**. 4ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

SÃO PAULO. **Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <<http://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em 21 out. 2015.

SARLETT, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais : uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12ª ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2015, a.

\_\_\_\_\_. **Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10ª ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2015, b.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2008.

SAVI, Sérgio. **Responsabilidade civil por perda de uma chance**. São Paulo, ed. Método, 2012.

SILVA, Watson Pacheco da. **Situação constrangedora**. Revista visão jurídica. 104 ed. São Paulo: Escala, 2014.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio Constitucional da Dignidade e o Assédio Moral no Direito do Trabalho de Portugal e do Brasil**. LTR : São Paulo, 2013.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil, v. 2: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

TROMBETTA, Taisa. ZANELLI, José Carlos. **Características do assédio moral**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2011.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas de subordinação**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2107, 8 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12595>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

WYZYKOWSKI, Adriana. GOES, Renato da Costa Lino. PAMPLONA FILHO, Rodolfo Barros. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo : LTr, 2014.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. Lisboa: Verbo, 2004

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. [e-book]. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/1489910/obra-sobre-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em 19 jul. 2015.