

**UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ**  
**Priscilla Bortolotto**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – UMA AFRONTA À  
PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

**CURITIBA**  
**2011**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – UMA AFRONTA À  
PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

**CURITIBA  
2011**

**Priscilla Bortolotto**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – UMA AFRONTA À  
PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada no Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Clayton Reis

**CURITIBA  
2011**

# **TERMO DE APROVAÇÃO**

**Priscilla Bortolotto**

## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – UMA AFRONTA À PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

Esta monografia foi julgada e aprovada para a obtenção do grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade Tuiuti do Paraná

Curitiba, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2011.

---

Prof. Dr. Eduardo de Oliveira Leite

Coordenador do Núcleo de Monografia

Universidade Tuiuti do Paraná

Orientador: \_\_\_\_\_

Professor Clayton Reis

Universidade Tuiuti do Paraná

---

Prof.

Universidade Tuiuti do Paraná

---

Prof.

Universidade Tuiuti do Paraná

Dedico esta obra a minha família, em especial aos meus avós, Maria Joana Venson Auache e José Auache (*in memoriam*) que mesmo sem grandes lições de Direito, como ciência jurídica, sempre respeitaram os princípios inerentes da Pessoa Humana, servindo de exemplos, não apenas de empregadores, mas de pessoas que priorizam o ser humano na sua essência.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, Clayton Reis, pessoa singular, merecedor de todo o meu apreço e admiração.

Ao Mauro José Auache, pelo tempo dedicado e pelos sábios conselhos.

À minha mãe, pessoa amável, que passou calma nos meus momentos de ansiedade e expectativa.

Ao meu querido Douglas, pela compreensão nos momentos ausentes.

E ao meu pai, que sempre fez com que eu valorizasse os estudos, fazendo assim, com que eu compreendesse a riqueza de seus valores.

*Que a boa fama, para o homem, senhor, como para a mulher, é a jóia de maior valor que possui. Quem furta a minha bolsa me desfalca de um pouco de dinheiro. É alguma coisa e é nada. Assim como era meu, passa a ser de outro, após ter sido de mil outros. Mas o que me subtrai o meu bom nome defrauda-me de um bem que a ele não enriquece e a mim me torna totalmente pobre (advertência feita por Iago a Othelo, na obra de Shakespeare, “Othelo, o mouro de Veneza”, ato III, cena 3, tradução de Pena de Pennafort, Editora Civilização Brasileira S. A., Rio de Janeiro, 2. ed., 1956, p. 100-101).*

## RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é considerado um fato novo na compreensão da doutrina, embora historicamente registrado nas relações trabalhistas. Tendo na temática: assédio moral – uma afronta à dignidade da pessoa humana do trabalhador o seu enfoque, o estudo questionou elementos como o enriquecimento ilícito por parte do ofendido, bem como o parâmetro utilizado na valoração da honra do ser humano e o caráter punitivo e pedagógico das indenizações de assédio moral. Objetivou, principalmente, demonstrar a importância do tema, deixando claro o nexo entre o assédio moral e a usurpação dos direitos da personalidade, da liberdade e da dignidade e do exercício da cidadania do trabalhador. Especificamente buscou realizar um estudo com relação ao assédio moral e sua consequência perante a sociedade como um todo e analisar decisões jurisprudenciais acerca do assunto com estudo em casos práticos, de forma crítica, com base na doutrina. Os resultados indicam que, mesmo não havendo legislação nacional federal que regule o tema, mas apenas leis municipais, a Lei nº 11.948/2009 veda empréstimos do BNDES para empresas que cometem assédio moral; portanto, os trabalhadores necessitam tutela específica sobre o tema.

**Palavras-chave:** assédio moral; direito social; indenização.



## LISTA DE SIGLAS

BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	11
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	11
1.3 OBJETIVOS.....	12
<b>2 BREVE HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS.....</b>	<b>14</b>
2.1 DIREITOS SOCIAIS.....	17
2.2 TRABALHO COMO DESENVOLVIMENTO HUMANO.....	20
<b>3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA HUMANA.....</b>	<b>23</b>
3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE.....	24
3.2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DA PERSONALIDADE.....	28
3.2.1 Lesão à imagem.....	31
3.2.2 Lesão à honra.....	33
3.2.3 Lesão à intimidade.....	36
<b>4 ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>40</b>
4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	43
4.1.1 Assédio moral no direito brasileiro.....	44
4.1.2 Assédio moral no direito estrangeiro.....	48
4.2 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL.....	50
4.2.1 Forma de assédio moral horizontal.....	50
4.2.2 Forma de assédio moral vertical.....	52
<b>5 RESPONSABILIDADE EM FACE A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>54</b>
5.1 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.....	55
5.2 DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL.....	57
5.3 INDENIZAÇÃO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL.....	59
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>66</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A doutrina noticia que o assédio moral no ambiente de trabalho é considerado um fato novo. Porém, sua ocorrência é antiga nas relações trabalhistas. Todavia, em tempos de globalização, em um sistema cada vez mais rígido e de uma concorrência cada vez mais acirrada houve um agravamento do quadro.

A grande importância do tema “Assédio moral – uma afronta à dignidade da pessoa humana do trabalhador”, é o seu objetivo voltado à proteção dos Direitos Humanos e a saúde do trabalhador. O fenômeno da solidariedade mundial na luta contra as infrações, bem como a superação da impunidade dos atos que violam as garantias e os direitos fundamentais, uma vez que estes atos ensejam constrangimentos e situações humilhantes à pessoa humana, provocando consequências gravosas.

O tema escolhido vem ao encontro ao desejo da consolidação de uma sociedade mais justa e digna, baseada em princípios da proteção, integração e da não discriminação. Além do que, a criação do instituto: “Assédio Moral” (também conhecido como *mobbing*, entre outras denominações), representa o resultado de esforços voltados à satisfação da sociedade mundial no que tange ao combate de delitos de grande impacto.

Surgiu para punir os indivíduos que degradam o ambiente de trabalho, praticando atos perversos de forma que gera consequências graves sobre a saúde da vítima, tanto no aspecto físico como psicológico, onde toda uma sociedade sai perdendo.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

Diante do crescente distúrbio no ambiente de trabalho, onde se renovam e/ou acentuam-se as discriminações e inúmeras outras ofensas extremamente desumanas, cruéis e degradantes que atingem cada vez mais vítimas, o tema “Assédio Moral” surge como fator decisivo para obstaculizar a impunidade e procurar trazer paz e segurança para o ambiente de trabalho, bem como a punição adequada para os causadores das gravosas lesões.

O tema abordado irá demonstrar a gravidade do problema e as suas consequências, ou seja, que há a necessidade de penas que realmente sejam eficazes quanto a estes atos, para que a responsabilidade indenizatória atinja não apenas o seu objetivo punitivo como também o caráter pedagógico, buscando resguardar os direitos humanos e preservar a paz e dignidade da Pessoa Humana nas relações de trabalho.

## 1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Menezes<sup>1</sup> declara que a perversidade é inerente ao ser humano, pela sentença conhecida: “O homem como lobo do homem” e motivo do qual, provavelmente desde os primórdios do trabalho, já existisse o assédio moral.

Com a consciência, porém, de que somos seres civilizados, e que fazemos parte de uma evolução humana, na qual a muito custo (guerras, revoluções, etc.) conseguimos vitoriosamente, após uma evolução histórica, alcançar respeito e reconhecimento mundial dos Direitos do Ser Humano, torna-se inadmissível que nos

---

<sup>1</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce. Juiz do Trabalho do TRT da 17ª Região. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, ano 68, n.3, p.189, jul./dez. 2002.

dias atuais nos deparamos com seres humanos humilhando, agredindo e pior: roubando o que há de mais precioso e de maior riqueza em seu semelhante: o direito pleno a sua personalidade, o qual envolve valores como a dignidade, a imagem e a honra.

Diante de tamanha ofensa, há como falar em “enriquecimento ilícito” por parte do ofendido? Qual é o parâmetro utilizado para valorar a honra do ser humano? Quais são os motivos que levam um indivíduo a ferir a auto-estima, o amor-próprio ao ponto de causar sentimentos de angústia e infelicidade ao outrem? O assédio moral pode ser encarado como uma forma de confronto a dignidade da pessoa humana do trabalhador? O caráter punitivo e pedagógico é realmente alcançado nas indenizações de assédio moral?

### 1.3 OBJETIVOS

Busca-se, principalmente, demonstrar a importância do tema, bem como deixar claro o nexo entre o assédio moral e a usurpação dos direitos da personalidade, da liberdade e da dignidade e do exercício da cidadania do trabalhador.

Pretende-se, ao longo da pesquisa, verificar a relevante conveniência e os benefícios que a discussão do tema “Assédio moral - uma afronta à dignidade da pessoa humana do trabalhador” fornece sobre o viés de uma segurança jurídica e o bem-estar social da humanidade, uma vez que o objetivo é comprovar que o poder diretivo do empregador não é absoluto e sim limitado, principalmente quando atinge a esfera da personalidade da pessoa humana do trabalhador.

De modo específico objetiva-se realizar um estudo aprofundado com relação ao Assédio Moral e sua consequência perante a sociedade como um todo. Procura-se buscar a melhor forma de fortalecer a proteção dos Direitos Humanos, incrementando assim a possibilidade de justa e devida punição aos crimes cometidos em âmbito trabalhista, constituindo-se em prática dissuasória exemplar aos indivíduos que procuram se valer de medidas criminosas como forma de agredir a personalidade humana do trabalhador.

Objetiva-se, também, analisar decisões jurisprudenciais acerca do assunto com estudo em casos práticos, analisando-os de forma crítica, com base na doutrina.

## 2 BREVE HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS

Os Direitos Humanos, considerados indispensáveis à pessoa humana, é uma garantia de uma vida digna, livre e certamente com o ideal de uma existência que busca uma igualdade entre os seres humanos. Estes direitos, inerentes ao homem, estão tutelados na Magna Carta de 1215, sendo encontrado no Título II, denominado “*Dos Direitos e Garantias Fundamentais*”.

Apesar de os Direitos Humanos serem inerentes ao homem, ele nasce e morre sendo titular de tais direitos, nem sempre existiu esta idéia que se tem hoje de direitos humanos, e a noção não se deu de maneira igualitária e no mesmo período para todos os povos; a exemplo, pode ser citado o período em que o direito à propriedade era compreendido como direito soberano, ou então, nos tempos em que os castigos e punições físicas tiveram ampla aceitação.

Assim compreende Gosdal: “Dizer que os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana têm caráter histórico significa que tem caráter instrumental, são socialmente condicionados e marcados pelo relativismo”. (2007, p. 51).

De mesmo raciocínio, é que o jurista Bicudo também fundamenta:

Na abordagem do tema “Direitos Humanos” convém, antes de mais, buscar na história dos povos comportamentos que a pouco e pouco, em verdade, muito lentamente, foram delineando os contornos de direitos e deveres que, embora inerentes à pessoa, não encontravam qualquer respaldo nas regras de convivência social. Só muito mais tarde é que começaram a aparecer em normas codificadas (1997, p. 12).

Na idade antiga, os direitos humanos hoje reconhecidos universalmente, não faziam parte de suas regras e costumes, uma vez que a noção de tais direitos está em constante modificação, e esta noção do que vem a ser “direito humano” é criada e produzida pela própria sociedade, sendo que a mesma não fica estagnada no

tempo: sofre permanente processo de mudanças e isso faz com que surja a ampliação dos direitos e a sua universalização.

Tal fato, pode melhor ser visualizado com o exemplo na Grécia Antiga, onde “A Cidade-Estado, tinha o direito de não permitir que seus cidadãos fossem disformes ou monstruosos. Ordenava-se então, ao pai a quem nascesse um filho defeituoso que o matasse” (BICUDO, 1997, p.1).

A primeira noção dos Direitos Humanos vem após a Idade Antiga, mais exata, no período da transição da Idade Moderna, a chamada Baixa Idade Média, nas comunas e burgos livres da Europa Ocidental, quando o direito comunal europeu surgiu, com proclames fundados em liberdade e igualdade, colocando-se contrário ao sistema social da época e principalmente contra as servidões feudais.

Foi, sobretudo, a partir da Carta de São Francisco, criada em 1945 pela Organização das Nações Unidas o tratamento a nível internacional dos direitos humanos, sendo tais direitos reconhecidos como direitos básicos do ser humano e essenciais para a vida.

Explica Franco Filho (2004) que o consenso de direitos humanos a nível internacional reforçou-se com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela resolução n. 217 (III), da Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 10 de dezembro de 1948, esta representada por uma declaração de princípios, normas morais e não sancionatórias, formando-se assim um sistema de valores.

Foi a partir de 1967, com a criação de Pactos de Direitos Humanos que surgiu a real validação dos princípios da Declaração de 1948, uma vez que estes tratados necessitavam de retificações e precisavam ser incorporados ao direito interno dos Estados que os validaram.



A concepção atual de direitos humanos, seriam os direitos de origem “*jus naturalista*” inerentes à condição humana, como expõe Garcia, “Os direitos humanos fundamentais podem ser entendidos como prerrogativas essenciais à garantia da dignidade da pessoa humana.” (2010, p.35).

A constitucionalista Maia leciona sobre o a definição de Direitos Humanos na seguinte forma:

Direitos Humanos são aqueles reconhecidos nos documentos internacionais, independentemente de qualquer vinculação do indivíduo com determinada ordem constitucional. São posições jurídicas reconhecidas ao ser humano enquanto tal, independentemente de seu vínculo jurídico com determinado Estado (2006, p.103).

No âmbito do Brasil, pesar da real importância dos fundamentos dos Direitos Humanos, foi a partir da Constituição Federal de 1988 que os mesmos adquirem força, e um *status* jurídico apropriado.

Os Direitos Humanos é o gênero do qual faz surgir espécies, e conforme o ensinamento de Moraes, “os direitos humanos constituem uma categoria prévia, legitimadora e informadora dos direitos fundamentais, que por sua vez, consistem em uma classe diretiva dos direitos humanos” (1997, p.140).

Direitos Humanos, portanto, é direito básico do ser humano, *jus naturais*, direitos estes reconhecidos internacionalmente, independente da ligação do indivíduo com a ordem constitucional, uma vez que tais direitos fazem parte da essência do ser humano e devem ser respeitados universalmente, direitos validados e exigíveis para todos os povos.

## 2.1 DIREITOS SOCIAIS

A Constituição Federal em seu art. 6º define serem direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados.

O direito social tem a finalidade da melhoria de condições de vida aos menos favorecidos economicamente, tendo como base a busca da igualdade social, onde só há Estado Democrático de Direito se este Estado tiver como alicerce os direitos sociais.

Nas palavras de Moraes,

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal (2004, p. 203).

Os direitos sociais são invioláveis uma vez que eles fazem parte dos direitos fundamentais do homem e, como já abordado, estes são protegidos pela Constituição Federal; deste modo, os mesmos têm toda a prerrogativa para que sejam protegidos e exercidos, mesmo que para isso seja preciso a sua exigibilidade através do sistema judiciário, assim, “os direitos sociais são interligados a outros direitos fundamentais, gozando de todos os meios e instrumentos que os tornam efetivos, inclusive a exigibilidade judicial”. (MENEZES *et al.*, 2010, p.2).

Os direitos sociais é uma forma de defesa de poderes abusivos ou então de inércia que derivam tanto do poder público quanto do privado, e que colocam em risco a garantia do bem estar social daqueles que mais necessitam, ou seja, daqueles que ocupam posições de sujeição perante aqueles que detêm o poder, seja ele qual for.

Neste sentido, Pisarello, citado por Menezes *et al.*:

[...] Com efeito, a efetivação plena dos direitos fundamentais, incluídos os sociais, reclama, em certas áreas ou momentos, normas de interpretação ou proteção a favor de quem ocupa posição de sujeição ou dependência em relação a quem ocupa posição de sujeição ou dependência em relação a quem detém qualquer tipo de poder, seja público ou privado (2010, p.41).

A importância que se deu aos direitos sociais foi a percepção de que de nada adiantaria direitos básicos respeitados se estes não encontrassem respaldo para sua real concretização, ou seja, para que os direitos humanos fossem realmente exercidos de pleno direito, é necessário que existam os direitos sociais. Assim, os direitos sociais servem como uma forma de alicerce para que os direitos humanos possam realmente ser efetivados, portanto, é inegável, a importância dos direitos sociais para a concretização dos Direitos humanos.

Os direitos fundamentais expressam valores superiores, onde se encontram inseridos os direitos sociais, classificados como de segunda dimensão, segundo sua afirmação histórica cronológica, tendo surgido pela percepção da sociedade que não bastaria ao Poder Público respeitar direitos mínimos dos cidadãos, como a liberdade, a segurança e a propriedade (direitos fundamentais de primeira dimensão), mas também promover certos valores para que os seres humanos pudessem efetivamente gozar de um mínimo existencial, sendo patente que, por exemplo, quem passa fome não consegue usufruir do direito à liberdade em sua plenitude (MENEZES *et al.* 2010, p.53).

Conforme o ensinamento de Garcia (2010), os direitos sociais nada mais são do que direitos fundamentais, conhecido entre os autores como direitos de “segunda dimensão”, os direitos humanos fundamentais podem ser distinguidos em três dimensões, ou seja, a primeira refere-se aos direitos individuais, políticos e civis; a segunda dimensão refere-se a direitos econômicos, sociais e culturais e por fim teria uma terceira dimensão relacionada aos direitos de solidariedade, pertinentes ao desenvolvimento, ao patrimônio comum da humanidade, à autodeterminação dos povos.

Compartilha do mesmo pensamento, Romita:

Ao mesmo tempo, importantes direitos trabalhistas, diretamente relacionados à segurança e medicina no trabalho, fazem parte dos direitos sociais, os quais também figuram como direitos humanos fundamentais, normalmente conhecidos como de 'segunda dimensão' ou 'família' (2007, p.104-105).

Para Delgado, a criação dos direitos sociais e seu pronunciamento pela Constituição Federal de 1988, veio a favorecer a gestão trabalhista que vigorava, uma vez que tais direitos, facilitaram a participação dos grupos sociais na criação de normas trabalhistas, contribuindo para uma sociedade pluralista, assim:

*A Constituição de 1988 produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo despontar, no estatutário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em anteposição à visão individualista preponderante, oriunda do velho Direito Civil. Essa nova perspectiva embebe-se de conceitos e óticas próprias ao Direito do Trabalho, em especial a noção de ser coletivo (e de fatos/atos coletivos), em contraponto à clássica noção de ser individual (e fatos/atos individuais), dominante no estatutário civilista brasileiro. Ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, a Carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhistas até então desconhecidas na história do país (DELGADO, 2010, p. 116). [grifo do autor]*

Ainda, para Delgado (2010), a Constituição brasileira de 1988 sabiamente valorizou o trabalho no capítulo dos *Direitos sociais*, pois ao valorizar o trabalho humano, colocando-o na centralidade da vida comunitária fez com que surgisse uma estruturação da ordem econômica, social e, por consequência, cultural do país. Esta mudança acarretou na Democracia da vida social, uma vez que os direitos sociais outorgaram poderes para aqueles destituídos de riqueza, sendo o trabalho o meio garantidor de um mínimo de poder social.

Entende Delgado que:

À medida que Democracia consiste na atribuição de poder também a quem é destituído de riqueza – ao contrário das sociedades estritamente excludentes de antes do século XIX, na História - o trabalho assume o caráter de ser o mais relevante meio garantidor de um mínimo de poder social à grande massa da população, que é destituída de riqueza e de outros meios lícitos de seu alcance. Percebeu deste modo, com sabedoria a Constituição a falácia de instituir a Democracia sem um correspondente sistema econômico-social valorizador do trabalho humano (2010, p.32).

As normas trabalhistas oriundas da Constituição Federal, no que se refere a parte dos direitos sociais, não podem ser modificadas pela simples vontade das partes, assim, “Os direitos sociais previstos constitucionalmente são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação trabalhista”. (MORAES, 2004, p.204).

Portanto, os direitos sociais têm como objetivo a promoção humana, a proteção daquele que é mais fraco economicamente e sua premissa é a igualdade social, é sem dúvida uma intervenção do Estado na tentativa de um equilíbrio entre as partes.

## 2.2 TRABALHO COMO DESENVOLVIMENTO HUMANO

É inegável que o trabalho é um elo entre o homem e a sociedade, uma vez que o trabalho altera a visão que o trabalhador tem do mundo e dele próprio, aquele que trabalha passa a relacionar-se com seus semelhantes, descobre novos horizontes, modifica alguns conceitos e acaba por adquirir outros.

Para Reale, autor citado por Luigi Bagolini, o trabalho é uma forma fundamental de transformação:

*Ele já é, por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social, visto como o homem não trabalha porque quer, mas sim por uma exigência indeclinável de seu ser social, que é um “ser pessoal de relação”, assim como não se pensa porque se quer, mas por ser o pensamento um elemento intrínseco ao homem, no seu processo existencial, que se traduz em sucessivas “formas e objetivação”. Trabalho e valor, bem como, por via de consequência, trabalho e cultura, afiguram-se termos regidos por essencial dialética de complementaridade (1997, p.11). [grifo do autor]*

O trabalho vem para valorizar o ser humano, pois mesmo que este não detenha poder financeiro, o trabalho se torna um garantidor de poder dentro do sistema capitalista adotado; assim o trabalho é “o principal veículo de inserção do

trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e até mesmo ética”. (DELGADO, 2010, p.34).

O labor, além de ser uma forma de inclusão social, também é o meio garantidor de sua própria subsistência e de sua família; o trabalho permite ao trabalhador “[...] se inserir socialmente, dispondo de crédito na praça, aperfeiçoando-se pessoal e profissionalmente contribuindo para o desenvolvimento e crescimento da empresa”. (BARACAT, 2003, p.151).

O trabalho é o meio de inserir o ser humano na sociedade, onde ocorre uma colaboração mútua, entre o trabalhador e a mesma, uma vez que a sociedade ganha uma força de trabalho e o trabalhador ganha uma troca de informação, aprende, faz com que o indivíduo se integre ao meio havendo assim uma forma de evolução do homem trabalhador.

Na ótica de Ferrari, Nascimento e Martins Filho:

O trabalho passa a ser uma honra ao mesmo tempo em que se confere segurança ao homem que trabalha. Já não é mais castigo, nem apenas necessidade passageira. Começa a ficar em jogo o bem-estar do trabalhador, seguido de sua família. Passa a ser exigência social, pelo bem que faz também à sociedade, e por tudo isso, passa a ser um direito-dever, porque não é só individualmente ele é importante, mas, sobretudo, no seio de sua família e da comunidade de que se faz parte. O trabalho deixou para trás todas as maledicências que o impregnavam para adquirir *status* social, pelo que pode contribuir para melhorar o nível de vida (1998, p.49).

A satisfação do trabalho influencia atitudes e comportamentos em outras esferas da vida, assim como na auto-confiança do indivíduo, atitudes em relação aos seus amigos, familiares, dentre outras, ou seja, o trabalho influencia sentimentos de satisfação geral na vida de uma pessoa (OLIVEIRA, 1999).

Na visão da importância do trabalho e do trabalhador, tem-se a brilhante decisão da 1ª turma do TST: (TST – AIRR – 4543/2005 – 001-12-40.4):

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DESPROVIMENTO.**

[...]

**O trabalho passa a ser, desta forma, não só um direito, um dever e um sinal de honra, mas uma função individual e um instrumento de inserção na sociedade humana.**

**[...] O mundo e suas constantes benfeitorias constituem uma prova irrefutável do valor do trabalho do homem aliado ao empreendimento do capital focado na constante preocupação com a dignidade das pessoas! O trabalho é anterior à empresa. Esta surgiu, muito tempo depois, com o aproveitamento das atividades que o homem teve que realizar para satisfazer suas necessidades primárias e as de sua família. A empresa nasceu como fruto desse trabalho já organizado e técnico.**

[...] *In casu*, é patente o dano moral causado ao trabalhador quando a empresa, valendo-se de sua superioridade econômica, expõe o trabalhador ao ridículo, humilhando-o publicamente e ferindo seus sentimentos mais profundos de amor próprio e de dignidade, abalando a sua imagem-atributo, obrigando-o ao pagamento de prendas, tais como trabalhar fantasiado em datas festivas, dançar músicas populares (“dança da garrafa”, do “piri, piri”, “tapinha não dói”, dentre outras), proibição de ir ao banheiro ou levantar para pegar água, além de xingamentos de baixo calão. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [grifo do autor]

Assim, torna-se incontestável a importância do trabalho para o homem, pois o mesmo garante que seus direitos fundamentais sejam exercidos em sua plenitude, uma vez que o trabalho deve ser um garantidor de uma existência digna.

### 3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA HUMANA

Os Direitos Humanos podem apresentar outras denominações, assim como: Direitos Fundamentais, Direitos do Homem ou Direitos Humanos Fundamentais; assim explica Bonavides:

*Instala salientar não existir, na doutrina, um consenso quanto à denominação dos 'direitos fundamentais', sendo utilizadas outras expressões, como: direitos humanos, direitos do homem, e direitos humanos fundamentais. Os autores anglo-saxões e latinos adotam os termos direitos humanos e direitos do homem. Os publicistas alemães preferem direitos fundamentais (2007, p.560). [grifo do autor]*

Porém, alguns autores, assim como Maia (2006), entendem que há diferenciação entre direitos humanos e direitos fundamentais, pois direitos humanos, conforme já foi verificado, são aqueles reconhecidos na esfera mundial e pertinente a todos os povos, independente de qualquer vínculo jurídico entre o indivíduo e algum determinado Estado.

Conforme a explicação esclarecedora da autora, “os direitos fundamentais são aqueles direitos objetivamente reconhecidos e positivados na ordem jurídica de determinado Estado”. (MAIA, 2006, p.103). Assim, tais direitos variam conforme a sociedade de cada Estado, e serão voltados a valores e princípios que a constituição de determinado Estado eleger.

O surgimento dos direitos fundamentais, no início, estava ligado a limitação de abuso do poder derivado do próprio Estado e de suas autoridade; nesta linha, há afirmações que os direitos fundamentais desenvolveram-se através de ideais de proteção do indivíduo perante ao próprio Estado. Assim as normas que foram consagradas nas Magnas Cartas eram marcadas pelo negativismo, pois exigiam um “não-agir” do Estado, vindo a favorecer a liberdade individual.



Foi somente com o reconhecimento dos direitos fundamentais chamados de “segunda geração”, seriam eles: Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, que as normas dos direitos fundamentais vieram a exigir a prestação positiva do Estado, a qual visava uma atuação positiva, em favor do indivíduo, buscando a igualdade entre os indivíduos, assim sendo tutelados pelo Estado.

A criação dos direitos de “segunda geração” ou então, denominados de “segunda dimensão”, ganharam prestígio a partir da Constituição de 1988, fazendo com que os direitos fundamentais tivessem força de prestação positiva por parte do Estado, conforme demonstra Baracat:

A Constituição Federal de 1988 foi a mais abrangente que as anteriores em relação aos direitos fundamentais, a partir deste momento os direitos fundamentais adquirem o *status* jurídico apropriado, primeiramente porque nessa Constituição Federal consagraram-se os direitos e deveres individuais e coletivos, em segundo lugar porque foi aberto um capítulo para definir os direitos sociais. Tais direitos estavam previstos na Constituição de 1934, porém inseridos no capítulo da “*Ordem econômica e social, seguido pelos direitos da nacionalidade e da cidadania*”. (2008, p. 256). [grifo do autor]

Com efeito, Direitos Fundamentais são direitos humanos reconhecidos constitucionalmente, que têm como subespécies os chamados direito de primeira, segunda e terceira dimensão, sendo os direitos de segunda dimensão os Direitos Sociais, os quais são meios garantidores da Dignidade da Pessoa Humana conforme já mencionado no item anterior.

### 3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE

Após a Declaração dos Direitos Humanos de 1948, que se deu após a Segunda Guerra Mundial, o princípio da Dignidade Humana passaria a compor grande parte das constituições democráticas.

No Brasil, a primeira abordagem sobre o tema foi a Constituição de 1946, porém, a mesma não tinha como fundamento geral da vida social e política, uma vez que a mesma se referia apenas a Dignidade Humana no âmbito do trabalho: “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência Digna [...]”. (DELGADO, 2010, p. 38).

Ainda para Delgado (2010), foi com a promulgação da Constituição de 1988 que a Dignidade da pessoa Humana ganhou *status* e fundamentou-se, uma vez, que tal princípio foi incorporado no núcleo central da Magna Carta, e foi conferido ao Princípio da Dignidade Humana *status* multifuncional: fundamento, princípio e objetivo. Assegurou-lhe abrangência a toda ordem jurídica e a todas as relações sociais, ultrapassando a visão individualista da Constituição de 1946, favorecendo uma dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana.

A Dignidade da Pessoa Humana é tutelada pela Magna Carta de 1988 em seu art. 1º, III no Título I *Dos Princípios Fundamentais*. Na sábia idéia de Reis (2010), a Dignidade Humana, tem como fundamento a liberdade, a justiça e a paz, devendo ser premissa de qualquer sistema de direito que tenha como razão os denominados direitos fundamentais.

Portanto, o princípio da Dignidade Humana é uma conquista propriamente atual, e tal conquista se concretizou apenas nos meados do século XX, pois só então os valores da sociedade voltaram-se na pessoa humana, em sua singeleza, independente de seus bens, posses ou riquezas materiais, passando-se assim a valorizar o homem na sua essência e não a suas conquistas materiais.

Assim, na visão de Delgado:

O princípio da centralidade da ordem jurídica, política e social no ser humano é conquista cultural recentíssima, atada ao desenvolvimento da democracia na história dos últimos duzentos anos e efetivamente manifestada apenas a partir de meados do século XX. A noção de que o valor central das sociedades é a pessoa humana, em sua singeleza e

independentemente de sua riqueza ou status social, é um dos avanços mais notáveis na história juspolítica da humanidade (2010, p. 37).

Consoante a lição Silva (2000), a principal e uma das primeiras referências ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que ocasionou um impacto cultural uma vez que ali se encontravam discursos da dignidade da pessoa humana com base da liberdade, da justiça e da paz.

Com efeito, o Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos do Homem começa com a menção à Dignidade, conforme a citação de Delgado:

‘Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz do mundo’. E em seu primeiro artigo também se constrói com suporte nesse fundamento: ‘Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade’. (2010, p.38).

Cabe salientar, que se a dignidade do ser humano for lesionada por não encontrar instrumentos de afirmação social, não há dúvidas; ocorre a violação de um Estado Democrático de Direito. Assim, nas palavras de Franco Filho:

Sem dignidade, que significa, ultima *ratio*, respeito, não há falar em qualquer direito humano de qualquer geração ou de qualquer natureza. Consequência da privação desse direito primeiro e antecedente de todos é a ruptura do Estado Democrático de Direito, o que não se deve nem pensar. (2004, p.145).

Compartilha da mesma idéia Gosdal (2007) ao argumentar que o princípio da dignidade é fundamento da moralidade democrática. A moralidade democrática compreende o princípio da reciprocidade no qual um indivíduo se reconhece no outro, permitindo o ideal básico de igualdade, o “idêntico direito básico à igualdade”, e sem a existência destes direitos básicos de igualdade, não seria capaz a existência de outros direitos fundamentais.

Ainda no judicioso entendimento de Gosdal (2007), a luta pelos direitos fundamentais gerou valores para o ser humano; tal necessidade é compartilhada por todos os indivíduos, e esta luta converteu-se em valor, e estes são reconhecidos jurídica e politicamente, estabelecendo limites para os poderes públicos e do privado em suas relações. Valores é que constituem a idéia de dignidade humana, vinculada à liberdade, igualdade e a vida.

Deste modo, destaca-se a importância da Constituição Federal para normalizar os direitos fundamentais do homem, pois priorizou a dignidade da pessoa humana de forma que orientou toda a atividade legislativa, estatal ou privada para a realização do indivíduo como interesse primado e acima de qualquer outro, assim, pode-se dizer que “[...] nas relações privadas que venha ocorrer um conflito entre uma situação jurídica subjetiva existencial e uma situação jurídica patrimonial, a primeira deverá prevalecer, obedecidos, dessa forma, os princípios constitucionais que estabelecem a dignidade da pessoa humana como valor cardeal do sistema”. (MORAES, 2006, p.6).

Vale ressaltar, por mais que existam diferenças culturais entre os indivíduos, isso não permite que qualquer ato lesivo social possa ser aceito em nome da diversidade. Gosdal (2007) propõe o respeito à dignidade e autonomia de todos os seres humanos, o repúdio a todas as formas de dominação ou opressão; ainda, afirma a possibilidade concreta da coexistência do pluralismo com a capacidade de julgar e distinguir as diversas propostas culturais.

Logo, Dignidade da Pessoa Humana é valor fundamental positivado, que consagra a idéia de que todo ser humano é titular de direitos, simplesmente pela sua condição biológica de ser humano e independentemente de qualquer outra condição (GOMES, 2005).

Tão logo, o Princípio da Dignidade Humana, é um limitador de poderes tanto da esfera pública quanto da esfera privada, porque repele qualquer ato lesivo à liberdade, igualdade e a vida, devido estes valores serem inseparáveis do ser humano.

A dignidade do ser humano é um valor intrínseco a existência humana, faz parte do direito fundamental humano e garantidor dos direitos a personalidade do indivíduo, uma vez que o ser humano só tem uma existência digna a partir do momento em que tem uma personalidade tutelada de forma integral.

### 3.2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DA PERSONALIDADE

O direito de personalidade tem como base necessária o Princípio da Dignidade da pessoa Humana; assim é o entendimento de Szaniawski:

A Constituição Federal edifica o direito geral de personalidade a partir de determinados princípios fundamentais nela inseridos, provenientes de um princípio matriz, que consiste no princípio da dignidade da pessoa humana, que funciona como cláusula geral de tutela de personalidade. A pilastra central, a viga mestra sobre a qual se sustenta o direito geral da personalidade, está consagrada no inc. III do art. 1º da Constituição, consistindo no princípio da dignidade da pessoa humana. (2005, p.138).

Já o artigo 2º do Código Civil ordena que: “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”. Portanto, de acordo com o sistema normativo mencionado, tem-se o nascimento com vida como o marco inicial da personalidade (GONÇALVES, 2007).

O direito a personalidade é a garantia de condições existenciais e convivenciais, tanto naturais como sociais, suficientes para todo homem se desenvolver e ainda tutela o direito de auto-constituição da sua personalidade

individual (RABINDRANATH, 1995, p.356 citado por MORI, 2008, p.152). Partindo desta premissa, o direito a personalidade deve satisfazer o desenvolvimento do indivíduo no viés da imagem interior que ele próprio tem de si mesmo.

Compartilha Reis, ao afirmar que: “[...] a personalidade do indivíduo é o repositório de bens ideais que o impulsiona ao trabalho, à criatividade e à convivência com outras pessoas” (2010, p.148). Logo, que o direito a personalidade tutela a individualidade do ser humano com toda a sua diversidade e complexidade, tutelando a imagem que este indivíduo tem de si mesmo e a sua própria imagem que este compartilha com o meio no qual está inserido.

O direito de personalidade da pessoa humana possibilita a pessoa se desenvolver livremente, do modo a como bem entender, observando como limite o direito das demais pessoas (MORI, 2008). Assim, pode-se verificar que o direito a personalidade humana tem como ideal a liberdade, preceito da Dignidade da pessoa humana. “Somente o homem livre, na sua maior expressão, pode exercer a sua personalidade e realizar-se com ser integral, uma vez que, sendo o ser humano a obra-prima da criação, merece ser integralmente valorizado” (REIS, 2010, p.145).

O direito da personalidade é uma categoria especial de direitos subjetivos que importa na dignidade da pessoa humana, pois garante a satisfação e o respeito ao próprio ser, em todas as suas manifestações, sendo elas espirituais ou físicas. (BELTRÃO, 2005). Do mesmo modo, o direito da personalidade pode ser compreendido como a imagem que a pessoa carrega de si mesma.

Os direitos da personalidade humana estão resguardados e previstos expressamente nos dispositivos constitucionais determinados pelo art. 5º, I, II, III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XI, XII, XVII, XXVII entre outros, assim como os artigos do Código Civil de 2002 que vão do art. 11 ao art. 21.

Para Pavelski (2009), ao tratar-se de tais direitos, previstos constitucionalmente, tem-se que considerar as suas seguintes características: a inalienabilidade, uma vez que não podem ser objeto de negociações ou transferidos mediante recompensa patrimonial; irrenunciáveis, certo de que não pode se abdicar de tais prerrogativas e ainda, os direitos a personalidade gozam da imprescritibilidade, ou seja, eles jamais deixam de ser exigidos.

O Acórdão proferido pelo TRT da 4ª Região, o qual trata de pedido por danos morais referentes a doença de origem ocupacional, propagou sobre a imprescritibilidade dos direitos a personalidade da seguinte forma:

**PRESCRIÇÃO. DOENÇA OCUPACIONAL.** Quando se trata de danos decorrentes de acidente de trabalho ou de doença de origem ocupacional, há lesão aos direitos da personalidade, categoria de direitos que está garantida na Constituição Federal como direitos fundamentais. **Nesta perspectiva, como direitos de personalidade, transcendem os direitos trabalhistas típicos e os direitos civis de natureza meramente patrimonial, não estando sujeitos à prescrição para fins de ajuizamento da ação. O artigo 1.º, III, combinado com o artigo 5.º, X, da Lei maior, assegura o direito à indenização pelos danos materiais ou morais que resultarem de violação aos direitos fundamentais de personalidade.** Nos termos do artigo 11 do novo Código Civil, **os direitos de personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis e, portanto, são imprescritíveis.** Recurso do reclamante provido. 01726-2007-231-04-00-7 RO (desembargadora Ione Salin Gonçalves). [grifo nosso].

Ainda referindo-se ao Acórdão citado, pode ser verificado que a violação ao direito da personalidade resulta em indenização por danos morais, uma vez que atingem direitos que não são somente patrimoniais, mas vão além destes (extra patrimoniais), por atingirem o ser humano no seu íntimo, constitui, portanto um direito subjetivo da pessoa humana.

A ofensa aos direitos da personalidade implica no dano de eminentemente moral, na ótica de Reis:

Portanto, configurado o ato lesivo à honra e boa fama do empregado resta a ele o direito à indenização, com o propósito de satisfazer ou compensar as dores emocionais decorrentes dessa agressão. E nesse caso, cumpre ao julgador ponderar em seu processo de valoração as marcas profundas – que não apagam com o decurso do tempo – que atingiram a pessoa em seus valores. (2008, p.244).

O indivíduo, não é somente mero titular de um patrimônio de bens materiais, mas também de direitos que integram sua personalidade, que não podem ser atingidos impunemente (CUNHA, 2010).

Assim, a doutrina é majoritária ao afirmar que os direitos da personalidade constituem direito subjetivo do ser humano e têm por objeto os valores inseparáveis deste, em sua característica peculiar física, moral e intelectual assim merece uma proteção privilegiada (AMARAL, 2003).

Esclarecedora é a conclusão de Reis, a respeito dos Direitos da Personalidade e a sua abrangência quanto ao direito à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem:

Não resta dúvida, portanto, que este acervo de bens da pessoa, tão bem delineados pelo art. 5º, inciso X, da CF/88 – intimidade, vida privada, honra e imagem – é a somatória de bens axiológicos que fazem parte integrante de todos os seres humanos que vivem em sociedade. (2010, p.37).

Diante do que fora abordado, os direitos da personalidade fazem parte dos direitos fundamentais, sendo tutelado no art. 5º da Constituição Federal em seu capítulo: *Dos direitos e deveres individuais e coletivos*. Por sua vez, direito a personalidade, é amparado pelo Princípio *erga omnes* Dignidade da Pessoa Humana transcrito no art. 1º da Magna Carta. O Direito a intimidade, a honra e a imagem são prerrogativas da personalidade humana.

### 3.2.1 Lesão à imagem

A Magna Carta de 1988, em seu art. 5º, inciso X, trouxe a luz o direito da própria imagem situando como direito fundamental do indivíduo, conforme os ensinamentos de Gonçalves:

A nova Carta erigiu, assim, expressamente, o direito à própria imagem à condição de direito individual, conexo ao da vida, integrando o conjunto dos



'direitos à privacidade', juntamente com o direito à intimidade, à vida privada e à honra. (2007, p.171).

Deve-se entender como direito a imagem, tanto a percepção que o indivíduo tem de sua auto-imagem na forma de retrato, aspectos físicos, como pintura, fotografia, escultura, como também a imagem-tributo, que decorre da vida em sociedade, a forma pela quais as pessoas o consideram (PAVELSKI, 2009).

Ainda, Pavelski (2009), cita a hipótese quanto à autodeterminação da própria imagem nos casos de empregadores que interferem em aspectos de apresentação pessoal como barba ou corte de cabelo; nestes casos, o empregador está violando o direito à personalidade do empregado, não respeitando o direito do mesmo usufruir de sua própria imagem.

Assim, entende-se que imagem é a ligação entre a pessoa no seu âmago e a sua expressão externa, e ao se referir sobre a imagem da pessoa ou divulgá-la, é proibido qualquer forma de agressão, depreciá-la, desvalorizar esta imagem que o titular preserva.

Nascimento (2009) proclama que tal conduta, depreciativa da imagem que o ser humano tem de si, pode dar origem a um dano moral pelo fato de ser um direito personalíssimo, que deve ser reparado mediante indenização; assim, expressões e apelidos preconceituosos, ligados ou não ao aspecto profissional, mas que privam a Dignidade da Pessoa, caracterizam lesão a imagem.

Como exemplo típico de lesão à imagem, tem-se o Acórdão (1236-2007-007-04-00-0), proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em 27.05.2009, o qual reformou a sentença do "*juízo a quo*", uma vez que fora constatado o dano moral, decorrente de apelidos dados aos trabalhadores pela empresa ré, lesionando a auto-estima e expondo-os a situações vexatórias:

[...] Segundo consta na petição inicial, durante toda a contratação, na função de auxiliar de motorista, o autor e o motorista, caso não conseguissem efetuar a entrega dos produtos nos horários estabelecidos, não alcançassem a meta do dia, ou atrasassem por qualquer motivo a entrega, *'no dia seguinte, antes do início da rota, na reunião matinal, eram ofendidos, maltratados, humilhados pelos supervisores Srs. Luiz e Saulo'*, sendo chamados de *'aranha, lerdo e/ou tartaruga'*, enquanto as equipes que chegassem primeiro eram chamadas de *'papaleguas'*. Disso, segundo o autor, resultou dano moral e psicológico passível de indenização, na medida em que o trabalho diário era efetuado *'sob pressão'*, *'visto a grande quantidade que eram obrigado (sic) a entregar dos produtos da marca AMBEV'*.

**A prova dos autos corrobora a alegação contida na petição inicial quanto à existência de lesão aos direitos da personalidade do reclamante, notadamente à sua auto estima**, como resta evidenciado no depoimento que se transcreve:

*'[...] que o depoente presenciou Luís chamando o Reclamante e sua equipe de 'aranha', em razão de serem muito lentos nas entregas; (...) que a equipe do Reclamante era chamada de 'aranha' na frente de todos os colegas, na reunião matinal; (...); que presenciou o Reclamante ou sua equipe serem chamados de aranha muitas vezes [...]'* (única testemunha ouvida, Arlei Ricardo Quadros, fl. 78).

Assim, entende-se que o reclamante foi vítima de assédio moral, decorrente da conduta de seus superiores, que levaram o ambiente de trabalho a se tornar insuportável. De outra parte, a reclamada possui inegável responsabilidade pela indenização devida ao autor, conforme arts. 5º, V e X, da CF, 186 e 932, III, do CC.

Portanto, cerceado a liberdade de imagem, e expondo-a de maneira hostilizada, causa danos a Dignidade da Pessoa Humana, e tal conduta é reprimida pelo art. 186 e 932 III do Código Civil vigente, e pelo art. 5º da Constituição Federal em seus incisos V e X, que asseguram o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação do direito fundamental a Dignidade Humana.

### 3.2.2 Lesão à honra

Em conformidade com a lição doutrinária, no direito a honra, o bem jurídico protegido é a reputação, ou seja, é a forma de como o indivíduo é visto perante o meio em que convive, equivalente são os ensinamentos de Ferrari:

[...] na honra o bem jurídico protegido é a reputação, ou a consideração social, a fim de permitir a paz na coletividade e a própria preservação da dignidade humana. Trata-se então não daquilo que se é, mas daquilo que acreditam que o indivíduo seja. (1998, p. 63).

Para Pavelski (2009) a honra é definida como dignidade pessoal, é a consideração desfrutada pela pessoa no meio em que se vive, as características que são atribuídas à pessoa pela sociedade, é a boa reputação. A honra pode ser dividida em subjetiva e objetiva: a subjetiva é a consideração, que a pessoa tem de si mesmo, o juízo que cada um faz de si mesmo.

O exemplo de honra subjetiva pode ser destacado com o voto do Desembargador Otávio Augusto, da 6ª Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal (nº. 2009 01 5 000733-6), partes, o apelante: Ricardo Wittboldt da Rocha e a apelada: Cristina Teixeira Ferreira:

[...]

**No caso em exame, o apelante enviou ao telefone celular da apelada mensagem de teor ofensivo, referindo-se a ela como “vagabunda”, conforme transcrição de fl. 03. Por isso, o valor da indenização decorrente do dano moral deve apresentar um conteúdo pedagógico, no sentido de levar o réu a se acautelar mais e a não proferir injúrias que lesionem a honra alheia.**

**Assim, mesmo nos momentos de crises ou separações conjugais, devem ser ponderadas as ações e reações pessoais, a fim de se evitar danos dessa natureza e sua conseqüente e inevitável reparação. [grifo nosso]. [...].**

Desse modo, há que se concluir que a r. sentença não merece reparos quando afirma:

*‘A responsabilidade civil para a indenização do dano moral, baseia-se na existência de um ilícito, do dano e na relação de causalidade entre os dois’.*

***Dentre os casos que configuram o dano moral indenizável se encontra a honra subjetiva que resta abalada pelas palavras agressivas constantes na mensagem de voz encaminhada pelo réu à autora. [...]*** [grifo nosso].

No caso que deu ensejo ao Acórdão citado, é clara a lesão à honra que a apelada sofreu ao ser aludida por uma palavra de baixo calão, mesmo esta alusão a sua pessoa não ter ganhado repercussão social. Então, honra subjetiva “refere-se ao sentimento de respeito e de consideração que a pessoa tem por si mesma”. (MORI, 2008, p. 154).

No que se diz respeito à honra objetiva, esta se trata do apreço que a sociedade tem de determinada pessoa, ou seja: “trata-se do respeito e da

consideração que cada pessoa merece ou que efetivamente tem na sua comunidade”. (MORI, 2008, p. 154).

Assim, honra objetiva e honra subjetiva na visão de Cunha,

[...] na injúria, a ofensa é à dignidade ou ao decoro, sendo o bem tutelado, a honra subjetiva do indivíduo, ou seja, o sentimento que cada pessoa tem a respeito de sua dignidade. [...] enquanto que na difamação há a imputação de fato ofensivo à reputação do indivíduo. (2010, p.138).

Não respeitado o direito a honra da pessoa humana há uma ofensa ao direito da personalidade, ocasionando violação ao indivíduo e a própria sociedade, e tal ofensa corresponde ao direito a indenização por danos morais que deve ter um caráter pedagógico e exerce um papel de união entre os indivíduos da sociedade.

Na visão de Reis:

A lesão destes direitos fundamentais constitui-se na mais grave violação perpetrada ao seres humanos e à própria sociedade, em razão do desfalque que naturalmente ocorre no ambiente social, em virtude da exclusão das pessoas agredidas em seus direitos fundamentais. A indenização dos danos morais exerce, desta forma, uma função pacificadora, tanto quanto pedagógica, em razão da tutela exercida na defesa dos valores dos seres humanos, que possui importante função aglutinadora, já que os bens de valor são bens que exercem papel de integração, e não de desagregação. (2010, p. 153).

Neste entendimento, conclui-se que a honra é o conceito ou opinião que determinado número de indivíduos formam sobre a pessoa; é a sua reputação e em linguagem singela: é a fama que se dá ao indivíduo, no sentido objetivo; já no sentido subjetivo, é a própria idéia que o indivíduo tem de si. Quando ocorre a violação da honra do indivíduo, não restam dúvidas de que tal ato gera um abalo emocional de grande repercussão em sua vida, indo contra os ideais de justiça, igualdade e paz.

Na ocorrência de tal ato há uma violação do princípio da Dignidade da Pessoa humana, sendo esta violação altamente prejudicial à personalidade humana e ações que lesionam o direito a honra. Vai contra o ordenamento pátrio, assim

inserido no art. 5º da Constituição Federal (1988) em seu inciso X; portanto, atos que contribuem para a perda ou diminuição da honra objetiva ou subjetiva devem ser repugnados e censurados através da ação de danos morais.

### 3.2.3 Lesão à intimidade

A lesão à privacidade também é conhecida por outras denominações como: “direito de estar só”, ‘direito ao resguardo’ e ‘direito à intimidade, busca proteger a privacidade da pessoa e seus múltiplos aspectos, nomeadamente pessoais, familiares e negociais”. (BITTAR, 2001, p.106).

De acordo com a faculdade de Mascaro, a pessoa tem resguardados os seus direitos a vida privada, secreta e sem a intromissão de estranhos, informações pessoais de foro íntimo preservadas, sem com que outras pessoas venham a tomar conhecimento de tais prerrogativas, assim:

A intimidade é a esfera da vida pessoal, secreta e livre de intromissão por estranhos; é o direito ao segredo pessoal ou de não ter certos aspectos íntimos de sua personalidade conhecidos por terceiros. (2009, p.73).

Intimidade da pessoa humana é um direito que se encontra consubstanciado na dignidade humana, na compreensão de Vasconcelos (2006 citado por MORI, 2008, p.155): “É um direito que encontra fundamento na dignidade da pessoa, que lhe reserva um espaço de privacidade onde pode estar à vontade, protegido da curiosidade alheia.”

Nas palavras de Mori:

Assim, comportamentos indesejados pelo trabalhador que importem na devassa da sua vida privada ou que importem em publicação pelo empregador de fatos particulares que não precisam ser conhecidos pelas demais pessoas da empresa ou fora dela, importam em assédio moral e ferem o direito de personalidade do empregado. (2008, p. 155).

Assim, ocorre a lesão à intimidade da pessoa humana quando fatos referidos a sua intimidade ou assuntos do seu âmago, que são inerentes a sua intimidade e vida privada é levado a público sem a sua concordância, portanto: “O direito à intimidade constitui o direito de preservação em segredo em relação a certos aspectos pelos demais, de forma que não saibam que se é ou o que se faz”. (BARROS, 1997, p.29).

Tratando-se de intimidade no âmbito laboral, o empregador jamais tem o direito de infringir a privacidade de seus funcionários. Apesar de ser detentor de poder diretivo<sup>2</sup> tal prerrogativa jamais deve ser executada de forma abusiva, que venha a denegrir a privacidade do seu empregado, fazendo-o passar por situações constrangedoras em respeito aos princípios constitucionais protetores da personalidade humana. Nos exemplos de Nascimento:

Em respeito aos princípios constitucionais que protegem a intimidade do ser humano, o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo de forma não abusiva, isto é, não deve fiscalizar de forma constrangedora, como pode ocorrer principalmente nas seguintes situações: monitoramento eletrônico e revista de empregados. (2009, p. 73).

Em relação a revistas íntimas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu capítulo III – *Da Proteção do Trabalho da Mulher* - art. 373-A, VI, tutela a privacidade da trabalhadora; deste modo, pode-se visualizar a ementa do acórdão de nº. 01619-2003-010-03-00-3, proferido pela Rel. Emília Facchini na data de 27.05.2004:

A priori, a revista dos empregados ao final da jornada de trabalho, por si só, não constitui motivo para provocar o constrangimento, nem viola a intimidade da pessoa, de modo a gerar direito à indenização por danos morais. Entretanto, apurando-se que o Autor trabalha usando apenas um macacão sem bolsos e um par de chinelos, com a finalidade de impedir que subtraísse valores, escondendo-os nos bolsos ou no interior dos calçados,

---

<sup>2</sup> Poder Diretivo – (ou poder organizativo, ou ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo do trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços (DELGADO, 2010, p. 599).

**não se encontra justificativa plausível para a exigência de que se despisse totalmente antes da troca de roupa no vestiário**, quando era revistado por seguranças, na presença de outros colegas de trabalho. O uniforme utilizado já afasta qualquer possibilidade de furto, sendo a revista despicienda, até porque há circuito interno monitorado por câmeras de filmagem. **Dessa forma, restou vulnerada a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem do trabalhador, asseguradas pela Constituição Federal, pelo que resta-lhe assegurado o direito à indenização pelo dano moral.** [grifo nosso].

Ainda, segundo a assessoria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, notícia no dia 11.02.2010<sup>3</sup>, a empresa Carrefour é condenada a indenizar trabalhador submetido a revista íntima constrangedora, devido várias pessoas serem submetidas a um processo diário de revista de bolsas e mochilas, e caso seja acionada uma luz vermelha a pessoa escolhida por meio eletrônico deverá, além da vistoria da bolsa, ter seu corpo apalpado por seguranças, assim, trata-se de uma revista íntima que ocorria no mercado citado.

Tal fato fora analisado pelo TST o que, por unanimidade dos ministros da 3ª turma, condenaram a empresa paranaense ao pagamento de indenização por danos morais ao empregado que denunciou a conduta abusiva ao Tribunal Regional da 9ª Região.

Sob os argumentos da empresa de que o procedimento adotado era apenas uma medida de segurança ao patrimônio, e não um ato discriminatório, este não prosperou, uma vez que segundo relatos das testemunhas, os gerentes e ocupantes de cargo de chefia não eram obrigados à revista pessoal.

A ministra Rosa Maria Weber, relatora do processo concluiu que a conduta da empresa ao submeter seus empregados à revista íntima utilizando-se de seleção eletrônica, vistoria de mochilas e mais apalpadelas no corpo feitas por seguranças ia

---

<sup>3</sup> Disponível em: <[http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO\\_NOTICIASNOVO.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_noticia=10257&p\\_cod\\_area\\_noticia=ASCS&p\\_txt\\_pesquisa=danos%20morais](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10257&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=danos%20morais)>

contra o ordenamento pátrio, certo de que houve violação ao princípio da dignidade humana (inciso III do art. 1º da Magna Carta).

Afirmou também que foi claro o abuso de direito (art. 187 do Código Civil). A terceira turma estabeleceu a sentença que condenou a empresa ao pagamento no valor correspondente a quinze salários do trabalhador à época da extinção do contrato. (RR-1196700-76.2005.5.09.0002).

Destarte, para que atos abusivos do poder diretivo que lesionam a personalidade do trabalhador não ocorram, deve o empregador agir com bom senso e razoabilidade ao empregar o seu poder diretivo, respeitando o princípio da proporcionalidade, em sua tríplice manifestação: juízo de necessidade, juízo de adequação e juízo de proporcionalidade.



## 4 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é um mal mundial atual, porém, tem sido discutido muito nas duas últimas décadas, devido o sistema econômico do capitalismo que busca a globalização mundial, o qual fez surgir novas regras entre as empresas que, por sua vez necessitaram de uma nova organização, visando sempre a redução de custos principalmente em função da mão-de-obra. A consequência são os desempregos em massa; tal situação, gera um sentimento de medo e insegurança nos trabalhadores, por seguinte traz uma competitividade desenfreada entre os mesmos, o que torna o local de trabalho um campo favorável a prática do assédio moral. Nas palavras de Nascimento:

Outro efeito dessa competitividade acirrada trazida pela “mudialização da economia” é a inevitável onda de *grandes fusões empresariais*, na busca de otimizar custos e processos internos, as quais acabaram por gerar a chamada duplicação de cargos, sendo necessário um incrível corte de pessoal. [...] Assim, é evidente que a solidariedade entre os colegas de trabalho fica totalmente comprometida, criando-se um ambiente propício ao desenvolvimento de políticas perversas entre os trabalhadores, na intenção de preservar seu emprego a qualquer custo. (2009, p.104). [grifo da autora]

Neste sentido, também é inevitável não fazer referência a observação de Dallegre Neto, sobre o mundo globalizado e a sua interferência no âmbito do relacionamento humano:

Vive-se hoje a era do instantâneo e do descartável. Tudo que é fácil, rápido, simples e globalizado é consumido pelo mundo em grande escala. [...] O ritmo que nos é imposto é tão abrupto que não temos tempo para pensar, refletir ou resistir. O modismo e a pseudonecessidade de mudança nos afetam e nos afligem. Até mesmo nossas relações afetivas estão sendo atingidas por essas regras sutis de precariedade. (2003, p.14).

Atualmente, ocorre um corrompimento da importância ética e moral devido à busca constante do “ter”, onde na maioria das vezes o “ser” fica em segundo plano, a espécie humana passa a tolerar diversas espécies de agressões. “A busca desenfreada pelo poder, sucesso e bens materiais, acabou por gerar uma sociedade

sem freios éticos, onde o semelhante é visto apenas como objeto a ser manipulado em relação ao objetivo a ser alcançado” (SILVA, 2005, p.1). Deste modo, o ambiente de trabalho torna-se palco de danos morais.

Para uma melhor compreensão sobre o tema Assédio moral, é necessário compreender o gênero dano moral, uma vez que o assédio moral deriva de tal dano.

A palavra dano deriva do latim *damnum*, tem dois significados, uma vez que era referida a prejuízo, dano, perda, mas que também representava a multa e o castigo (AZEVEDO, 2001). E em respeito à palavra Moral, esta igualmente, deriva do latim “*mos*” ou “*mores*” que significa costumes, sendo um conjunto de hábitos cumpridos por normas. Deste modo, dano moral, não atinge os bens materiais da pessoa, mas sim extrapatrimonial (MARTINS, 2008).

O dano é o resultado que o ato ilícito praticado acarretou na vítima. É o prejuízo ou a deterioração de bens pertencentes a uma pessoa. É a diminuição do patrimônio de alguém em face de uma ação lesiva de outrem. No caso do dano moral, esse dano deve atingir a esfera subjetiva da vítima, ou seja, não pode representar prejuízo patrimonial sob pena de configurar-se dano material e não dano moral.

Deste modo, o dano moral é todo aquele que não têm repercussão de caráter patrimonial, e ainda, este dano extrapatrimonial (moral), causa uma dor moral à vítima. (DALLEGRAVE NETO, 2005), o dano moral é um fato, um comportamento, que lesiona os interesses não patrimoniais da pessoa que consiste em lesão a um interesse relacionado aos direitos da personalidade, tais como: a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos e a própria imagem (DINIZ, 2006).

O que vem a ser dano moral é brilhantemente elaborado por Cahali ao proferir:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral, não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, no desprestígio, [...] na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral. (2005, p.22).

Deste modo, uma vez que o dano moral atinge a moral, o amor-próprio, o íntimo da pessoa, conclui-se que este lesiona a Personalidade do indivíduo, assim como o assédio moral. Tais agressões aos direitos da personalidade do ser humano encontram tutela jurídica no ordenamento pátrio como será visualizado no decorrer do trabalho. Neste sentido, Reis leciona que:

Os diversos conceitos alusivos ao dano moral servem para ilustrar a magnitude do tema, tanto quanto o enorme espaço aberto pela tutela jurídica dos direitos fundamentais da pessoa humana, que se consagram em nosso ordenamento jurídico. Assim, qualquer ofensa a esses valores faculta à vítima o direito de defesa perante nossos pretórios. (2010, p.11).

Portanto, o dano moral decorre de situações em que um ato lesivo ocasiona o abalo na personalidade do indivíduo, sua honra, sua imagem e seu bem-estar íntimo e a sua individualidade. O assédio moral, por sua vez, é um estado de lesão constante e reiterado em que uma pessoa submete a outra, ou seja, é uma relação entre agressor e agredido.

“O assédio moral gera sempre um dano porque infringe a pessoa no seu direito a personalidade, a diferença é que para que seja assédio moral, a prática danosa deve ser constante e quanto ao dano moral pode ou não resultar do assédio moral”. (ALKIMIN, 2007).

#### 4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, conforme já visto, é uma agressão de ordem psíquica, porém, as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho podem ser as mais diversas, uma vez que o psicológico interfere na saúde física da pessoa, como explica Abajo Olivares citado por Pavelski:

[...] elas podem começar com uma simples cefaléia, passar por taquicardias, gastrites, dores articulares, ansiedades, bulimia, anorexia, dependência de drogas, alcoolismo, e levar a mortes súbitas no ambiente de trabalho, ou ao suicídio. (2009, p. 160).

Quanto ao suicídio, a autora relata três trágicos ocorridos em 2005<sup>4</sup>, nos quais os funcionários da multinacional Renault, tiraram as suas próprias vidas nas dependências da própria empresa, no *Technocentre* da Renault, localizado na cidade francesa de Guyancourt.

O último suicídio ocorreu na residência do empregado, este, técnico que trabalhava no projeto do novo Laguna, que enforcou-se com seu cinturão, aproveitando a ocasião em que sua esposa e seu filho de 5 anos haviam viajado, a vítima fatal do assédio moral, deixou várias cartas nestas, confessava-se incapaz de assumir seu trabalho – “*é muito duro suportar*”, escreveu – e culpava pela situação os superiores hierárquicos máximos da empresa.

A viúva, em depoimento, declarou que o marido sofria uma pressão enorme, levava os assuntos do trabalho para casa e se levantava à noite para trabalhar, e ainda, declara, que um período antes do suicídio, o assediado não conseguia mais dormir.

A degradação da auto-estima da vítima do assédio moral, vinda dos atos humilhantes reiterados do assediador em face do assediado, impede a defesa deste,

---

<sup>4</sup> Informação em Nota de Rodapé, p. 160, em obra da autora citada neste trabalho.

fazendo-o sentir o dissabor da ansiedade, deixando o trabalhador “[...] inseguro diante de um quadro desfavorável à execução do trabalho. Passa então a estar sob o risco do sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho”. (CUNHA, 2010, p. 235).

Pode-se visualizar que, condutas que caracterizam o assédio moral abalam de maneira gravosa psiquicamente e, podendo atingir fisicamente a saúde do trabalhador, interfere até mesmo na vida social do trabalhador, e podendo gerar danos irreparáveis ao mesmo. De ordem subjetiva, o terror psicológico sofrido pelo indivíduo, pode agravar doenças já existentes ou provocar outras e, em casos mais graves, como o suicídio.

Deste modo, fica claro que as consequências do Assédio Moral são desastrosas; decorrentes destas, toda uma sociedade sai lesionada, uma vez que a empresa sofre devido a baixa produtividade decorrente do estado de seu funcionário, por seguinte, a sociedade, que perde um contribuidor do ciclo de cooperação de produção e, por fim, como maior lesionado, o trabalhador, que sofre de maneira subjetiva, porém, tal sofrimento é capaz de gerar dores incuráveis por toda uma vida.

#### 4.1.1 Assédio moral no direito brasileiro

O fenômeno assédio moral é motivo de estudos de profissionais de diversas áreas no país. A respeito do campo jurídico, os tribunais se manifestam sobre o tema como lesão à Constituição Brasileira, uma vez que o art. 5º em seus incisos V e X asseguram o direito à indenização por dano material e moral. E,

[...] como as relações de emprego, abrangem relações *intuido personae*, estas devem agir com lealdade, probidade, honestidade, para que não haja prejuízo ou dano a nenhuma das partes, caso contrário, deverá ocorrer à

indenização por danos morais e patrimoniais; ambas as partes devem agir com boa-fé. (ALKIMIN, 2007, p. 110-111).

Segundo Góis (2009) o assédio moral foi inicialmente detectado em casos concretos, fazendo com que surgissem várias jurisprudências sobre o tema, e justamente a partir desta demanda é que proporcionou estudos e meios para um olhar científico acerca do assunto e dos prejuízos dele decorrentes. Portando, citam-se alguns exemplos de decisões do ordenamento pátrio que abordam o tema:

- No caso no qual a demandante relata que após comunicar sua gravidez, passou a sofrer xingamentos e agressões verbais do empregador e do seu filho. Revela que a partir daí o réu passou a persegui-la, praticando assédio moral, a ponto de trocar duas vezes seguidas o seu horário de trabalho e dirigir-lhe ordens grosseiras como 'anda, pata, gravidez não é doença' e 'sua porca relaxada que não quer trabalhar', expondo-a a situações humilhantes e vexatórias no trabalho. Indenização arbitrada em 10 (dez) salários mínimos nacionais. (TRT-4 RO n. 0001800-50.2009.5.04.0733. Rel. Carmem Gonzalez, 9ª Turma. Julgamento em: 17-03-2010)

- Empregado que é rebaixado sob a justificativa, tornada pública, de incompetência técnica, após ter exercido suas funções por longos anos. Indenização arbitrada em R\$ 35.000,00. (TRT 2ª R., n. 02162200503702000, 11ª Turma, jan. 2007).

-Obrigado empregado a desfilar com calcinha vermelha, com uma fantasia de frango ou por um 'corredor polonês', também na hipótese do não atingimento de metas de vendas importou em uma condenação no valor de R\$ 25.000,00. (TRT 15ª R., RO 00939-2004-004-15-00-0, out. 2005).

Mesmo que ainda haja algumas críticas, nem sempre construtivas, em relação ao Assédio Moral, sobre estas críticas, conclui Reis (2010), que devido o excessivo número de ações de indenização por danos morais que tramitam, para alguns, representa a 'banalização dos danos morais, ou ainda, 'uma indústria indenizatória de danos morais'.

Há também aqueles que afirmam que o Poder Judiciário se converteu em 'loteria judicial', porém, o que se pode observar é a ampliação da tutela jurídica dos direitos da personalidade, decorrentes da tutela contra as ofensas violadoras dos direitos fundamentais da pessoa.

Torna-se inevitável e incontestável a importância do assunto na sociedade brasileira; tal motivo, pode ser visualizado pelo reconhecimento cada vez mais constante de leis municipais, estaduais e menções em leis federais que se dirigem ao tema, e estas estão lentamente avançando com o intuito de tutelar o trabalhador brasileiro a respeito do terror psicológico sofrido no ambiente de trabalho.

Assim como a Lei Federal de nº. 11.948, que no ano de 2008 era uma medida provisória (nº. 453) e, em 16 de junho 2009, tornou-se Lei Federal, a qual veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para empresas que cometam prática de assédio moral, assim, na forma do art. 4º da Lei:

Art. 4º - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente (BRASIL, 2009).

Porém, no Brasil, como visto, não há nenhuma legislação federal específica que regule o tema propriamente dito, apenas no âmbito do serviço público por meio de leis estaduais e municipais que, na maioria das vezes, também se atentam ao aspecto preventivo do assédio moral.

Segundo Nascimento (2009), os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos do âmbito federal ainda necessitam de uma tutela específica, apesar dos projetos de lei existentes. Já, na esfera municipal, a autora cita as leis municipais que regulam sobre Assédio Moral em ordem cronológica de aprovação:

- (i) Iracemópolis/SP (Lei n. 1.163, de 24-4-2000, e Decreto regulamentador n. 1.134/2001).
- (ii) Cascavel/PR (Lei n. 3.243, de 15-5-2001).
- (iii) Guarulhos/SP (Lei n. 358, de 19-7-2001)
- (iv) Sindrolândia/MS (Lei n.1.078, de 5-11-2001).
- (v) Jaboticabal/SP (Lei n. 2.982, de 17-11-2001).
- (vi) Ubatuba/SP (Lei n. 2.120 de 20-11-2000). [sic]
- (vii) São Paulo/SP (Lei n. 13.288, de 10-01-2002).
- (viii) Natal/RN (Lei n. 189, de 23-2-2002).
- (ix) Americana/SP (Lei n. 3.671, de 7-6-2002).

- (x) Campinas/SP (Lei n. 11.409, de 4-11-2002).
- (xi) São Gabriel do Oeste/MG (Lei n.511, de 4-4-2003).
- (xii) Ribeirão Preto/SP (Lei n. 9.736, de 19-2-2003)
- (xiii) Presidente Venceslau/SP (Lei n. 2.377, de 4-12-2003).
- (xiv) Porto Alegre/RS (Lei Complementar n. 498, de 19-12-2003).
- (xv) Santo André/SP (Lei n. 8.629, de 3-1-2004).
- (xvi) Catanduva/SP (Lei n. 4.025, de 4-5-2006). (2008, p.6-7).

Ainda na ótica de Nascimento (2009), estas normas municipais, destinam-se a servidores públicos municipais e utilizam o mesmo conceito de assédio moral para restringir a prática dos atos que lesionam a personalidade do trabalhador. Como exemplo, tem-se a Lei municipal de São Paulo, Lei municipal de nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002:

Art. 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 auto-estima 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 idéias 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". (SÃO PAULO, 2002).

Ao analisar estas leis, pode ser verificado que elas abordam o aspecto da sanção estabelecendo penalidades como: advertência, suspensão, multa e exoneração/demissão, sendo obedecido um parâmetro de gradação do dano causado.

Pavelski (2009) cita em sua obra pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto a qual constata que, no Brasil, 42% dos trabalhadores entrevistados já sofreram assédio moral. Ressalta que apesar do Brasil não ter uma legislação Federal que tipifique o tema, isso não impede ações na esfera Trabalhista, podendo ocorrer indenizações por danos morais e materiais, rescisão indireta, constante no art. 483 da CLT, uma vez comprovado o assédio.



#### 4.1.2 Assédio moral no direito estrangeiro

O assédio moral já está propagado em todo o mundo, conforme Alkimin (2007); o assunto varia somente a denominação, segundo a língua local. Em destaque a definição de Heinz Leymann, que caracterizou o assédio moral no ano de 1980 como “*mobbing*”. A palavra se origina do direito inglês “*to mob*”, que significa agredir em massa, assediar, e faz um paralelo com o substantivo derivado “*mob*”, que refere a multidão, tumulto, desordem. Conclui que “*mobbing*” é uma forma de agressão a um grupo de pessoas organizadas em um ambiente de trabalho.

Explica Góis (2009) que na Itália o assédio moral é denominado como *mobbing*; é caracterizado por violência silenciosa que acontece na esfera subjetiva do empregado. O art. 2.087 do Código Civil Italiano tutela a personalidade moral do empregado, a qual obriga o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho sadio e livre de humilhações.

Os números, porém, são alarmantes, uma vez que em notícia veiculada no Tribunal Superior do trabalho, apontada por Pavelski: “[...] na União Européia, dá-se conta de que mais de doze milhões de trabalhadores viveram essa situação, segundo pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho” (2009, p. 161).

No Reino Unido, por exemplo, no ano de 2000, 16,3% dos trabalhadores reconheciam-se inseridos em ambientes de trabalho no qual o assédio moral seria praticado. “Este percentual era de 10,2% na Suécia, caindo para 9,9 na França, 7,3% na Alemanha e 5,5 na Espanha”. (GÓIS, 2009, p.105).

Sobre o tema, há um avanço legislativo nos países escandinavos, conforme

Menezes:

As nações escandinavas, a França, os EUA, Bélgica, Inglaterra e Portugal, só para citar alguns países, além de inúmeros estudos realizados a respeito, já editaram diplomas legislativos ou estão na eminência de fazê-lo. Sendo certo que seus tribunais vêm, de algum tempo, independente de norma positivada, reconhecendo o fenômeno, com suas consequências sociais e jurídicas. (2002, p. 189).

Nascimento (2009) declara que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou um informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral; o rol estabelecia que o assédio moral consiste em:

- (i) medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
- (ii) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;
- (iii) a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização;
- (iv) abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou atribuição de tarefas impossíveis;
- (v) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Nascimento (2009) lembra que o fim da discriminação em matéria de trabalho e emprego, é um dos princípios fundamentais da OIT na busca de justiça social aliada com o respeito aos direitos humanos, e assim todos os Estados-Membros são obrigados a respeitar estes direitos fundamentais.

## 4.2 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

As formas, ou seja, a classificação do assédio moral se dá em vertical ascendente, o qual é o mais difícil de ocorrer, uma vez que parte de um ou mais empregados em relação ao seu superior hierárquico, e vertical descendente, que parte do superior hierárquico em contrapartida de seus subordinados e, por fim, o horizontal, que pode ser simples ou coletivo, que é aquele que parte de colegas de serviço, ou seja, estão no mesmo nível de hierarquia do assediado.

Ao analisar as formas de assédio moral, pode ser detectado que

O assediador recebe um benefício a custa da submissão de sua vítima, o malfeitor satisfaz sua necessidade de mostrar-se forte a custa da debilidade da sua vítima. Ele segue uma estratégia para que sua vítima anule a mesma e desapareça de seu caminho. (NASCIMENTO, 2009, p. 124).

### 4.2.1 Forma de assédio moral horizontal

Na ótica de Alkimin (2007) assédio moral na horizontal ocorre entre empregados de mesmo grau de hierarquia, não existindo a necessidade de uma relação de subordinação, configurando-se por meio de brincadeiras de mau-gosto, piadas, grosserias, entre outras atitudes de modo a menosprezar o colega de trabalho.

Tais atitudes resultam de fatores como: conflitos interpessoais (dificuldade de relacionamento, timidez, discriminação sexual, racismo etc.) ou então, quando dois trabalhadores almejam a mesma posição dentro da empresa, quando ocorre uma disputa para se alcançar uma melhor posição dentro do local de trabalho.

Assim, pode-se citar o exemplo típico de assédio moral na horizontal, como no Acórdão proferido pela 2ª do TRT-9ªR:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se como a atitude deliberadamente perversa, com objetivo de afastar o indivíduo do mundo do trabalho, conduta abusiva capaz de trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Essa definição não restringe o tipo normativo do assédio moral como sendo aquele que se dá entre o superior hierárquico em relação ao subordinado. Basta a conduta abusiva manifestada no ambiente de trabalho que possa implicar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador. Demonstrada a conduta discriminatória por parte dos empregados de uma empresa, sem que a empregadora tenha exercido seu dever de fiscalização e prevenção de tal atitude, restam configurados a conduta abusiva, dano moral, o nexo causal e a culpa do réu, que justifica o acolhimento do pedido da autora de condenação em indenização por danos morais. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento parcial, para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de discriminação no ambiente de trabalho. (TRT-PR n. 00782-2006-325-09-00-2 2ªTurma, Relator: Marlene T. Fuverki Sugimatsu, publicado no DJPR em 18-09-2009).

Através do Acórdão citado, pode ser visualizada a responsabilidade objetiva do empregador perante a situação do assédio moral cometido entre colegas de trabalho, devido a análise feita no parágrafo único do art. 927 e o artigo 933 do Código Civil. Nestes, encontra-se a responsabilidade civil objetiva, na qual se indeniza independente de culpa, bastando somente o nexo causal entre o dano e a conduta (DINIZ, 2006). Tratando-se de responsabilidade objetiva do empregador esta será analisada de forma mais abrangente adiante.

De todo modo, também pode ser visualizado no acórdão, para que ocorra a caracterização do assédio moral no ambiente laboral, não necessita a relação de assediado e agressor se dar entre empregado e superior hierárquico, mas sim, por uma relação degradante do ambiente de trabalho, decorrente de uma ofensa a personalidade da pessoa do trabalhador, portanto, tal relação, pode ser visualizada como sendo o agressor um colega de mesmo grau hierárquico que o agredido.

Sobre o tema, Alkimin (2007) elabora a brilhante conclusão de que não há dúvidas de que o assédio moral cometido entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico agride os direitos de personalidade e dignidade do trabalhador

assediado, retirando da empresa o aspecto de sociabilidade, solidariedade, afeto e companheirismo.

#### 4.2.2 Forma de assédio moral vertical

A forma de assédio moral na vertical é quando o grau de hierarquia entre agressor e o assediado (agredido) é diferente. Pode se configurar quando um superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor, etc.) é o assediador de um empregado com nível hierárquico abaixo do seu (chamado de assédio moral vertical descendente), ou então, quando um trabalhador de nível inferior é o agressor do superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente) Na lição de Pavelski:

O assédio moral pode ocorrer em caráter vertical, ou seja, quando há diferentes hierarquias entre assediador e assediado. Ainda, em relação ao vertical, pode ser descendente, do maior grau hierárquico em relação ao seu subordinado, e ascendente, um grupo de empregados, por exemplo, une-se para intimidar um chefe que pretendem seja substituído. (2009, p.161).

A agressão psicológica da maneira vertical descendente é a mais comum, é lamentável, uma vez que tal agressão decorre da busca incessante pelos resultados positivos econômicos a todo custo e acaba por acarretar situações degradantes no ambiente de trabalho, vindo a resultar o assédio moral, onde os trabalhadores acabam sendo motivo de especulações e perseguições, tendo como fator uma completa falta de ética dentro do ambiente laboral.

Prejudicada a ética, decorrentemente estará prejudicada a sustentabilidade da empresa, eis que trabalhadores insatisfeitos e nas palavras do autor, “coisificados”, acarretarão serviços, produtos, atividade em consonância da situação psíquica e física em que se encontram. “O trabalho, não deve ser fator de exclusão, ou melhor, não pode permitir que o assédio moral nas relações trabalhistas chegue

ao ponto de adoentar e até mesmo retirar do mercado quem dele foi vítima”. (BARACAT, 2008, p.321).

Lamentavelmente, conforme o demonstrado pela autora Rufino (2006), na moderna organização da produção e trabalho, com o objetivo de aumentar a demanda, as empresas estimulam a competitividade na luta para se manter no mercado de trabalho. Isso faz com que o empregado sinta a necessidade de assimilar novas políticas de trabalho, e muitas delas provenientes do poder de manipulação e mando abusivo do superior hierárquico, caracterizando-se assim o assédio moral vertical descendente.

Por sua vez, o assédio moral ascendente, o menos comum, porém, existente no ambiente de trabalho, e não excluído de ser um conjunto de atos que afrontam a personalidade humana é, como já dito, agressão que parte de um ou vários subordinados contra um superior hierárquico; do mesmo modo como as demais formas de assédio moral, também gera consequências gravíssimas na vida do assediado.

Geralmente, o assédio moral vertical descendente, como explica Rufino (2006), decorre no caso de superior hierárquico inexperiente que possa a vir demonstrar insegurança aos agressores. São aqueles que têm dificuldade de liderança no ambiente de trabalho, e recebem como consequência a pressão de seus subordinados e acabam por não tomar providências, sendo condenados a viver em um constante constrangimento, redundando em lesões a sua saúde e integridade.

## 5 RESPONSABILIDADE EM FACE A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Qualquer ação ou a falta desta quando é esperada, falta de cuidado, falta de vigilância que infringir nos direitos de outra pessoa, sendo estes direitos materiais (patrimoniais) ou imateriais (extrapatrimoniais) se caracteriza uma ilicitude civil, e esta deve ser reparada.

Reis (2010), em sua obra, leciona que o dano emerge de qualquer lesão ocorrida no patrimônio material ou imaterial da pessoa, em virtude da ação ou omissão voluntária violadora de direito realizada pelo agente, e tal atividade que gerou o dano traz a responsabilidade civil. Constante no art. 186 do Código Civil de 2002: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito de outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

Esta conduta ilícita, que gera responsabilidade civil, também incide na responsabilidade trabalhista quando o dano cometido resultar da relação de emprego. A autora Alkimin (2007) traz requisitos para que a conduta ilícita seja passível de indenização:

- comportamento antijurídico representado por ação (comissão) ou omissão, sem necessidade de indagar se houve ou não o propósito de malfazer, ou seja, independe de dolo;
- ocorrência do dano (material ou moral);
- nexos de causalidade entre a conduta comissiva ou omissiva e o dano experimentado.

A parte do artigo 186 do Código Civil: “[...] ainda que exclusivamente moral” (BRASIL, 2002), trata-se, conforme demonstrado por Cunha (2010), de que estes direitos morais, fazem parte de um patrimônio imaterial, e estes, integram a personalidade do indivíduo, motivo pelo qual não podem ser atingidos impunemente.

A modo de tutelar estes direitos imateriais, o legislador constituinte refere-se do prejuízo causado pela violação do contido no inciso X do art. 5º da Constituição Federal seria passível de indenização.

De mesmo raciocínio, Dallegrave Neto (2005) compreende de que a agressão moral, decorrente do assédio moral, viola os seus direitos de personalidade (honra, dignidade, imagem, liberdade, intimidade) que decorrem de um dos Princípios Fundamentais, que é o da Dignidade da Pessoa Humana com base no art. 1º da Constituição Federal, III e também no art. 3º, IV da Constituição. Deste modo, dá direito em seu entendimento, ao direito à indenização dos danos decorrentes.

Em acordo com o caput do art. 927 do Código Civil: “Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002), e visualizado que aquele que causa dano moral comete ato ilícito, o dano moral causado ao assediado moralmente dá ensejo à responsabilidade civil do empregador em face ao dano causado.

## 5.1 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

Na esfera do Direito do Trabalho, não existem normas específicas que coíbam e punam o assédio moral. Explica Guedes (2003) que o direito a intimidade, a vida privada e a imagem do trabalhador, uma vez que pertencem aos direitos da



personalidade, estão amparados pela Constituição Federal do Brasil no art. 5º, V e X que devem ser usados contra o empregador no caso de ofensa a personalidade do trabalhador, pois mesmo que o mesmo esteja em ambiente de trabalho estes direitos devem ser respeitados. Objetivamente o poder diretivo do empregador envolve um conjunto de obrigações, dentre elas, assegurar o respeito à dignidade dos trabalhadores.

Para Dallagave Neto (2005), a conduta de assédio moral tem como efeito o descumprimento do contrato trabalhista, atingindo a honra do trabalhador, podendo pleitear em juízo a rescisão indireta, valendo-se das disposições do art. 483 da CLT em suas alíneas *d* e *e*.

Esclarece Alkimin (2007), que o empregado que comete assédio moral contra seu colega de trabalho, ou contra superior hierárquico, bem como quando este ato for praticado pelo chefe ou superior hierárquico em face dos demais, ou seja, qualquer empregado que cometer assédio moral em face de outro empregado, poderá ser despedido por justa causa, devido o poder diretivo do empregador, onde serão responsabilizados pelo ato ilícito – art. 482, alíneas *b* e *j*, da CLT.

Nas relações entre empregado e empregador, constante no contrato de trabalho, coloca-se a hipótese da possibilidade da existência de dano moral e como consequência a sua reparação. Então o assédio moral cometido no âmbito do trabalho é passível de indenização na esfera trabalhista.

Todavia, conforme os ensinamentos de Reis (2008), durante mais de uma década, existiram controvérsias referente a competência da Justiça do Trabalho processar e julgar ações relacionadas com os danos morais resultantes do contrato de trabalho. Na incerteza, os processos eram direcionados à justiça Estadual Comum, devido as suas raízes no Direito civil.

Devido à emenda constitucional de nº 45/2004 é que foi estabelecida a justiça competente para julgar o assédio moral no labor, sendo esta, a Justiça do Trabalho. Explica Cunha que:

Com relação à justiça competente, em matéria trabalhista, a Emenda Constitucional n. 45/2004 alterou o art.114 da Constituição Federal, estabelecendo, expressamente, em seu inciso VI, ser a Justiça do Trabalho competente para julgar pedido de ressarcimento de dano moral, entendido como tal aquele extrapatrimonial, que ocorre durante o contrato de trabalho, ou quando de sua extinção. (2010, p.143).

Assim, para confirmar a regra em respeito à competência, cita-se a sentença proferida no dia 27.11.2009 pelo juízo da 10ª Vara do Trabalho de Curitiba, nos autos de n. 21267-2007-010-09-00.3:

[...]

Ao contrário do pretendido pela reclamada, esta Justiça Especializada é a única competente para apreciar o pedido.

O art. 114 da Constituição Federal de 1988 é expresso ao dispor que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Rejeita-se a preliminar.

Por conseguinte, não deve existir dúvidas em relação à competência para julgar os casos de assédio moral, uma vez que estes devem ser encaminhados para processamento e julgamento na esfera da Justiça do Trabalho.

## 5.2 DA PROVA DO ASSÉDIO MORAL

Tratando-se da necessidade de provar se houve assédio moral no ambiente de trabalho, há uma divergência doutrinária e jurisprudencial neste sentido, uma vez que não há como falar em prova da dor que o empregado passou, sendo que este sentimento encontra-se instalado no âmbito subjetivo do assediado.

Há, porém, a necessidade de provar a ocorrência de fatos reiterados que deram causa a dor da vítima, “a importância do tema decorre da natureza de direito

personalíssimo do bem ofendido e da dificuldade ou impossibilidade de exteriorizar os danos sofridos, tratando-se de sentimentos intrínsecos ao íntimo do ser humano” (NASCIMENTO, 2009, p.154).

Os argumentos usados por aqueles que entendem que há a necessidade de provar dano sofrido para que haja condição de condenação de modo a evitar que ocorram injustiças e, conseqüentemente, causem enriquecimento ilícito ao suposto ofendido. Neste sentido,

A aplicação da prova das alegações incumbe à parte que as fizer, estão aplicados no artigo 818 da CLT, conjugado com o inciso I do artigo 333 do CPC, que traz o ônus da prova também para o autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito. (MARTINS, 2008, p. 99).

Conforme jurisprudências locais recentemente julgadas, pode ser demonstrado que o entendimento a respeito do ônus da prova, incumbe àquele que alega, ou seja, cabe ao assediado provar que teve restrição aos seus direitos da personalidade, assim:

TRT-PR-18-01-2011 EMENTA: ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. A indenização por assédio moral é devida somente quando o trabalhador sofre pressões diretas, humilhações pessoais e constrangimentos deliberados com o intuito de tornar impossível a manutenção da relação de emprego, **cabendo ao empregado a demonstração cabal dos fatos em que esta respaldada a pretensão. Não provadas as alegações por meio da prova documental e/ou oral, impõe-se o reconhecimento de improcedência do pedido.** Recurso ordinário da reclamante conhecido e desprovido. [grifo nosso]

**TRT-PR-21267-2007-010-09-00-3 (RO)**

TRT-PR-25-01-2011 MOBILTEL S/A TELECOMUNICAÇÕES E VIVO S/A. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. **No caso em tela, incumbia à Autora, por força do que dispõe o art. 818 da CLT c/c art. 333, inciso I, do CPC comprovar que efetivamente sofreu dano moral,** que se refere ao prejuízo ou lesão a bens sem valor econômico, ônus do qual não se desvencilhou. Recurso da Autora a que se nega provimento. [grifo nosso]

**TRT-PR-02065-2009-664-09-00-5-ACO-02071-2011 - 1A. TURMA**  
**Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES**

De todo modo, pode-se perceber que, apesar de haver diferenças no entendimento entre doutrinadores, tanto da esfera Civil quanto do Trabalho, em

relação ao ônus da prova, configura-se um declínio jurisprudencial trabalhista no sentido de que cabe provar os fatos, àquele que alega.

### 5.3 INDENIZAÇÃO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

Como anteriormente apontado, em objeto de estudo, ainda não há legislação específica que regule o assédio moral, porém, tal ausência não deve ser alvo de justificativa para a não reparação do dano causado.

Alguns critérios passaram a ser adotados pela jurisprudência a fim de orientar os pareceres dos juízes a respeito da matéria. Assim, Nascimento (2008) cita a Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67) e o Código Brasileiro de Telecomunicações (parcialmente revogado pelo Decreto-Lei nº 236/67); estas leis, apesar de não poderem ser utilizadas diretamente para a fixação de critérios objetivos para a valoração da indenização por danos morais, são utilizadas como norteadoras, ou seja, são indicadores razoáveis para possível aplicação no campo do assédio moral.

Assim como o art. 53 da Lei de Imprensa:

- I – a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido;
- II – a intensidade do dolo ou o grau da culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação;
- III – a retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação penal ou cível, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação, nos prazos previstos na lei e independentemente de intervenção judicial, e extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido.

Tem-se o Código Brasileiro de Telecomunicações o qual previa em seu art. 84: “Na estimação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente a posição social ou política do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e a repercussão da ofensa”. Tal dispositivo, porém,

previa valores mínimos e máximos para a fixação dos valores; e, como pode ser visualizado, leva em consideração para a diminuição da condenação a possibilidade de retratação do agressor.

A respeito desta tarifação prevista na Lei de Imprensa, a súmula nº 281 do STJ regula: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”. Neste sentido, no magistério de Clayton Reis:

Na fixação do valor da condenação por dano moral, deve o legislador atender a certos critérios, tais como nível cultural do causador do dano; condição sócio-econômico do ofensor e do ofendido; intensidade do dolo ou grau de culpa (se for o caso) do autor da ofensa; efeitos do dano no psiquismo do ofendido e as repercussões do fato na comunidade em que vive a vítima. Ademais, a reparação deve ter um fim também pedagógico, de modo a desestimular a prática de outros ilícitos similares. (2008, p.246).

O código Civil de 2002 em seu art. 944 preconiza que a indenização mede-se pela extensão do dano, não cabendo a excessiva desproporção. Através do artigo citado, podem ser observado os princípios norteadores do ordenamento jurídico brasileiro: da razoabilidade e da proporcionalidade.

Por conseguinte, “[...] estabelecido nexos de causalidade entre a ação ou omissão do agente sua culpa e os danos experimentados pela vítima, caberá a responsabilização pelo agressor”. (CUNHA, 2010, p.236), e neste sentido o artigo 932 em seu inciso terceiro exige a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados por seus funcionários dentro do ambiente laboral, uma vez que o empregador tem o dever de zelar pelo ambiente de trabalho saudável através de medidas de segurança. Assim orienta Maria Inês Cunha:

O empregador como detentor do direito-função, que é o poder diretivo, tem meios de evitar a violência, com medidas preventivas e criando mecanismos sigilosos de veiculação de queixas. Passará então a conhecer os comportamentos e anseios dos empregados, o que poderá, inclusive, ser considerado quando eventual demanda, uma vez que, tendo adotado medidas preventivas, poderá ter sua responsabilidade mitigada. (2010, p.236).

De todo modo, a indenização em pecúnia é apenas utilizada de modo a compensar a vítima, uma vez que jamais poderá restituir a coisa ao seu *status quo ante*, jamais irá regredir ao estado inicial, como se faz nos casos de reparação do dano moral. Assim, segundo Nascimento:

Embora represente uma compensação à vítima, a reparação do dano moral deve, sobretudo, constituir uma pena, ou seja, uma sanção ao ofensor, especialmente num País capitalista em que vivemos, onde cintilam interesses econômicos. (2008, p.167).

Conforme os atentos de Cunha (2010) há que se observar a súmula vinculante do STF de nº 4 a qual vedou a utilização do salário-mínimo como base de cálculo para a percepção do empregado sob pena de ofensa ao art. 7º, IV da Constituição Federal. Tal interpretação deve ser estendida à fixação da indenização que decorre de danos morais, não devendo ser fixada com base no salário contratual do empregado.

A devida valoração à indenização, portanto, é feita pelo juiz que está julgando o caso concreto; este, deve seguir os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, ou seja, ter a sensibilidade e o bom senso suficientes para considerar a extrema relevância de que a reparação não deve ser meramente simbólica, mas sim, uma reparação em tom justo e em seu bojo deve constar a valoração do ser humano em sua subjetividade, pois tal característica é merecedora de todo o zelo e tutela.

## CONCLUSÃO

A noção de Direitos Humanos ocorreu na Baixa Idade Média com proclames fundados em liberdade, igualdade e fraternidade, porém, foi somente a partir de 1945, com a ONU, que o tratamento dos Direitos Humanos surge em nível internacional. Em 1967, com a criação de Pactos de Direitos Humanos fez com que surgisse a real validação de princípios dos Direitos Humanos uma vez que os tratados sobre o tema necessitavam de retificações e precisavam ser incorporados ao direito interno dos Estados que o validaram.

Os Direitos Humanos são direitos essenciais do ser humanos, *jus naturais*, direitos estes reconhecidos internacionalmente, independente da ligação do indivíduo com a ordem constitucional.

Os direitos sociais, por sua vez, têm a finalidade da melhoria de condições de vida aos menos favorecidos economicamente, tendo como base a busca do ideal de igualdade. Para que os direitos humanos sejam realmente exercidos de pleno direito, é necessário que existam os direitos sociais, assim, os direitos sociais nada mais são do que direitos fundamentais, conhecidos pela doutrina como “direitos de segunda dimensão”. Os direitos sociais vieram para valorizar o trabalho humano, uma vez que o trabalho faz parte dos direitos humanos, já que servem de alicerce para que o indivíduo tenha seu direito *jus naturais* preservado, assim como o direito a vida.

Torna-se claro de que o trabalho tem um papel fundamental na vida do indivíduo e para toda a sociedade; a realização do indivíduo em seu labor, causa repercussão em atitudes e comportamentos em outras esferas, assim como na auto-

confiança do trabalhador em relação a outras pessoas e a sua auto-estima em relação aos demais.

Os direitos Fundamentais da Pessoa Humana são direitos humanos positivados e reconhecidos no ordenamento de cada Estado; são valores e princípios basilares que emergem da sociedade do Estado que os compõe.

Após a Segunda Guerra Mundial o princípio basilar da Dignidade da Pessoa Humana passa a compor grande parte das Constituições Democráticas; este princípio serve como fundamento de um Estado Democrático uma vez que a razão do Princípio da Dignidade é a liberdade, a justiça e a paz. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana orienta toda a atividade legislativa para a realização do indivíduo como interesse primado, acima de qualquer outro.

Os direitos da personalidade são os valores do indivíduo, é o que compõe o ser humano em sua subjetividade; são bens extrapatrimoniais, é um conjunto de direitos que abrange o direito à intimidade, a honra e a imagem. Uma vez que estes direitos são violados dá-se azo à indenização por danos morais e encontram proteção na Magna Carta em seu art. 5º, X.

Entende-se que o direito a imagem tutela a ligação entre a pessoa no seu íntimo e a sua expressão exteriorizada, portanto, é tanto a imagem que a pessoa tem de si mesma quanto a imagem que ela tem de si mesmo perante a sociedade.

A honra do indivíduo é a reputação que o indivíduo tem perante a sociedade e o direito a intimidade é a prerrogativa da pessoa ter sua privacidade respeitada, sem a intromissão alheia; a exemplo, é a proibição da revista íntima.

O indivíduo que não respeita reiteradamente os direitos da personalidade: direito a honra, a imagem e a intimidade, no âmbito laboral, comete o Assédio Moral. É um dano moral que não lesiona o campo patrimonial da pessoa, mas fere a



subjetividade da mesma, uma vez que são atos humilhantes, constrangedores sendo uma verdadeira agressão de ordem psíquica, que pode resultar nas mais variadas consequências, vindo a interferir até mesmo na saúde física do trabalhador e, em situações mais gravosas, dar ensejo ao suicídio.

A respeito do tema, os tribunais brasileiros o encaram como lesão à Constituição Federal e asseguram o direito à indenização. O número de indenizações que tramitam na esfera judicial brasileira na última década demonstra que há uma maior ampliação na tutela jurídica dos direitos da personalidade.

Mesmo que não haja, em âmbito nacional, legislação federal que regule o tema, mas apenas leis municipais, há a menção em uma Lei federal, a Lei nº 11.948/2009, a qual veda empréstimos do BNDES para empresas que cometem assédio moral, portanto, os trabalhadores necessitam tutela específica sobre o tema.

Pode-se analisar que a ocorrência de terror psicológico no ambiente de trabalho não se dá apenas no Brasil, mas sim, em âmbito externo. Neste sentido, a OIT editou um informe sobre as mais variadas formas de assédio moral, para medidas preventivas e informativas.

A agressão psicológica no ambiente de trabalho pode ocorrer das mais variadas formas, sendo estas: vertical ascendente e vertical descendente e ainda a horizontal. Na forma vertical visualiza-se uma diferença de hierarquia entre o agressor e o ofendido que pode ser da maneira ascendente, qual seja, aquela em que o assediador está em nível hierárquico inferior ao do ofendido. A descendente, na qual o agredido está em nível hierárquico inferior ao agressor e, a forma horizontal, quando os sujeitos (assediado e assediador) estão em nível hierárquico de igualdade.

Devido à EC de nº 45/2004 foi estabelecida como a justiça competente para julgar o assédio moral no ambiente laboral a Justiça do Trabalho.

A respeito da prova do Assédio Moral, não há como provar o dissabor sofrido pelo assediado, porém, há a necessidade de provar que ocorreram fatos reiterados que deram a ensejo ao sofrimento do mesmo, e neste sentido, cabe provar os fatos aquele que alega a existência dos mesmos.

A respeito da indenização acerca da lesão a personalidade do trabalhador, a devida valoração à indenização é feita pelo juiz que está julgando o caso concreto e este deve seguir os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, ou seja, ter a sensibilidade e o bom senso suficientes para considerar a extrema relevância de que a reparação não deve ser meramente simbólica, mas sim, uma reparação em tom justo e em seu bojo deve constar a valoração do ser humano em sua subjetividade, pois tal característica é merecedora de todo o zelo e tutela.

Ressalva-se que este trabalho teve intenção de descrever acerca do tema Assédio moral - uma afronta à dignidade da pessoa humana do trabalhador, sem pretensão de esgotar o assunto, mas de elaborar um texto cujo conteúdo que desperte o interesse para a realização de novos estudos e pesquisas.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2007.
- AMARAL, Francisco. *Direito civil: introdução*. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- AZEVÊDO, Jackson Chaves. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- BAGOLINI, Luigi. *Filosofia do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.
- BARACAT, Eduardo Milléo (coord.) *Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.
- BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da personalidade*. São Paulo: Atlas, 2005.
- BICUDO, Hélio Pereira. *Direitos humanos e sua proteção*. São Paulo: FTD, 1997.
- BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Código Penal.
- BRASIL. *Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002*. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Institui o Código Civil.
- BRASIL. *Lei nº 11.948 de 16 de junho de 2009*. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências.
- CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso (coord.) *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. São Paulo: LTr, 2003.
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade civil*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2006

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *Ética, direito & Justiça*. São Paulo: LTr, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. *Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais: responsabilidade civil do empregador por acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e danos ambientais*. Porto Alegre, v.21, n.247, p.34-50, jan. 2010.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, v. 21, n. 243, p. 86-112, set. 2009.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.

GONÇALVES, Roberto. *Direito civil brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novais. Mobbing: violência psicológica no trabalho. São Paulo: *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 67, n. 2, p. 162-165, fev. 2003.

MAIA, Juliana. *Aulas de direito constitucional de Vicente Paulo*. 8. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2008.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de *et al.*. *As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: direito ao trabalho e a não discriminação. Medidas judiciais e pretensões cabíveis*. Porto Alegre, v. 21, n. 253, p. 39-62, jul. 2010.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Ver. *TST*, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. São Paulo. 16. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2004.

MORAES, Maria Celina Bodin. *O conceito de constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

MORI, Amauri Haruo. O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador. *Rev. TRT 9ªR*, n. 61, p. 131-167, jul./dez. 2008.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Sociologia das organizações*. São Paulo: Pioneira: 1999.

PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado: em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. São Paulo: Saraiva, 2009.

MORAES, Guilherme Braga Pena de Moraes. *Dos direitos fundamentais: contribuição para uma teoria*. São Paulo: LTr, 1997.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O princípio da dignidade da pessoa humana. In: \_\_\_\_\_. (Coord.) *Princípio do direito civil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

REIS, Clayton. *Dano moral*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

REIS, Clayton. O ato lesivo da honra e da boa fama do empregado e o dano moral em face da constituição federal de 1988. *Rev. TRT 9ªR*, n. 61, p. 235-268, jul./dez. 2008.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.

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

SÃO PAULO. *Lei nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002*. São Paulo: Câmara Municipal, 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article62>> Acesso em: 20 fev. 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos da personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

VASCONCELOS, Pedro Pais. *Teoria Geral do Direito Civil*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2005.