



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

BULLYING IN THE WORKPLACE : AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON

¹Eveline Lima de Castro

RESUMO

A reorganização do cenário econômico mundial trouxe consigo a crescente competitividade no ambiente de trabalho, submetendo o trabalhador a reiteradas situações de forte pressão psicológica, caracterizadas como assédio moral, o que tem gerado uma preocupação relevante com a sua saúde psíquica. Por esta razão, busca-se manter um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, física e psiquicamente, o que é imprescindível para a preservação da qualidade de vida do trabalhador. Com a mudança do paradigma da responsabilidade civil, que deixou de focar o ato ilícito para vislumbrar o dano injusto causado à vítima, o trabalhador dispõe de respaldo para obter a reparação integral do dano moral decorrente do assédio, cujo fundamento é a necessidade de resguardar a dignidade da pessoa humana, valor supremo propugnado pela Carta Magna. A partir desta premissa, faz-se necessária uma análise do assédio moral à luz da Constituição Federal, que valoriza a intangibilidade da pessoa humana do trabalhador, conferindo ampla proteção aos seus direitos da personalidade e, portanto, à sua dignidade.

Palavras-chave: Assédio moral, Trabalho, Dignidade

ABSTRACT

The reorganization of the global economic environment has brought the growing competitiveness in the workplace, subjecting the employee to repeated situations of strong psychological pressure, characterized as bullying, which has generated a significant concern for his mental health. For this reason, it seeks to maintain a healthy and balanced work environment, physically and psychically, which is essential for the preservation of the worker's life quality. With the change in the liability paradigm, who left to focus on tort to glimpse the wrongful damage caused to the victim, the worker has support for full compensation for the moral damage arising from harassment, whose foundation is the need to safeguard the human dignity, the supreme value advocated by the Constitution. From this premise, it is necessary an analysis of bullying in the light of the Constitution, which values the inviolability of the human person worker, providing ample protection to their rights of personality and therefore their dignity.

Keywords: Harassment, Jobs, Dignity

¹ Mestranda em Gestão de Negócios Turísticos pela Universidade Estadual do Ceará - UECE, Ceará (Brasil). Professora do Centro Universitário Estácio do Ceará, Ceará (Brasil). E-mail: evelinelima.castro@gmail.com

INTRODUÇÃO

É comum observar-se, nas organizações da atualidade, situações vexatórias que expõem as pessoas a situações delicadas e constrangedoras, decorrentes de atitudes praticadas por aqueles que buscam sobrepor seu poder e influência através de um clima de animosidade e competição, instaurados no ambiente de trabalho.

Este comportamento insidioso, cujas causas podem ser variadas, desde a simples e inexplicável indisposição com o outro até a intenção de fazê-lo querer retirar-se da organização, encontra-se permeado de chacotas, desprezo e insultos que configuram uma afronta à dignidade humana, instalando um clima nocivo de desrespeito e injustiça no ambiente de trabalho.

O objetivo deste trabalho é avaliar como a conduta perniciosa adotada por algumas organizações afeta a moral e dignidade do trabalhador diante de um clima organizacional de estresse e desrespeito acentuados e perversos e que medida pode ser adotada para o resgate ou a preservação de sua integridade psíquica.

No ordenamento jurídico pátrio, há institutos cuja densidade não está claramente delineada, cabendo ao operador do Direito a atribuição de interpretá-los à luz dos preceitos legais e constitucionais. Nesta situação enquadra-se o dano moral, cujo significado apresentasse demasiadamente amplo e cuja interpretação deve ser efetivada à luz dos princípios e valores consagrados na Constituição Federal (1988).

Sob esta ótica, faz-se premente analisar o dano moral decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho sob o ponto de vista constitucional, vislumbrando o primado da dignidade da pessoa humana como premissa básica da hermenêutica trabalhista-constitucional, levando em consideração avaliar o novo paradigma em que se pauta a interpretação do instituto da responsabilidade civil, não mais sob a ótica do ato ilícito, mas do dano injustamente causado à vítima.

Assim, é necessário edificar a proteção à vítima do assédio moral na relação de trabalho à luz dos direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal, mormente os atinentes à personalidade, sugerindo-se uma releitura do dano moral decorrente deste assédio com base na tutela do valor supremo da dignidade do trabalhador.

Com a tutela deste valor, fundamento do Estado Democrático de Direito, é possível conceder a garantia de integral reparação de quaisquer eventos causadores de prejuízos extrapatrimoniais ao trabalhador.



1 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

O aspecto crucial desta discussão é a identificação da relação existente entre o direito constitucional à reparação do dano decorrente de assédio moral sofrido pelo trabalhador e o valor supremo da dignidade da pessoa humana.

As fontes legais utilizadas são a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), a Constituição Federal (1988), que fornece embasamento para uma leitura do dano moral à luz do valor supremo da dignidade da pessoa humana, e o Código Civil (2002), que estabelece parâmetros, em princípio superficiais, de avaliação e quantificação do dano moral.

Além da fonte jurisprudencial, utilizou-se, como fonte doutrinária, entre outras obras: Ingo Wolfgang Sarlet (2009), que analisa a dignidade da pessoa humana e sua relação com os direitos fundamentais insertos na Constituição Federal de 1988; Maria Aparecida Alkimin (2011) e Sônia Mascaro Nascimento (2011), que tratam do assédio moral na relação de trabalho. A partir das doutrinas que tratam do tema abordado neste trabalho, realizou-se uma investigação para possibilitar a exposição crítica dos posicionamentos apresentados.

A exposição está dividida em seções, cujos objetivos são especificados a seguir.

O objetivo da seção 2 é discutir a dignidade como valor supremo, os direitos da personalidade e a problemática da relação destes direitos com o dano moral causado ao trabalhador. Já na seção 3, busca-se expor a noção filosófica de moral, para se compreender em que consiste o dano extrapatrimonial e identificar os critérios necessários à sua reparação. Por fim, na seção 4, será estudado o assédio moral, com ênfase na análise do meio ambiente de trabalho saudável, física e psiquicamente, e das hipóteses caracterizadas como assédio moral.

À guisa de conclusão, nas considerações finais, faz-se a síntese da resposta à pergunta de partida e mostra-se os objetivos alcançados.

2 O TRABALHO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana está prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal, como valor fundamental do Estado Democrático de Direito, representando um valioso princípio para compendiar a unidade material da Constituição Federal, devendo ser máxima a sua densidade jurídica no sistema constitucional. (BONAVIDES, 2001: 233). Tal princípio é o eixo axiológico em torno do qual gravitam os direitos humanos fundamentais, tornando o

sistema jurídico coeso e harmônico, na medida em que os direitos e garantias fundamentais devem ser estabelecidos de forma a efetivá-lo.

A dignidade é o “coração do patrimônio jurídico-moral da pessoa humana”, cabendo ao Estado sua proteção, para resguardar os indivíduos de toda ordem de agressão tendente a afetar o correto funcionamento deste “órgão essencial do corpo humano”, garantindo sua saúde mental e comportamental. (ROCHA, 1999: 32).

Maria Celina Bodin de Moraes sustenta que o fundamento da dignidade humana manifesta-se em quatro princípios jurídicos, que são seus principais corolários: a) igualdade, cuja violação que enseja dano moral se traduz na prática de tratamentos discriminatórios sem fundamentação jurídica (2009: 90); b) integridade física e moral (psicofísica), cuja violação contempla danos corporais e psíquicos, consubstanciados naqueles causados aos direitos da personalidade, como vida, nome, honra, imagem, privacidade etc. (2009: 101); c) liberdade, cuja violação estará configurada pela interferências nas escolhas individuais (2009: 107); d) solidariedade, que objetiva garantir existência digna numa sociedade livre e justa, ocorrendo sua violação em caso de lesões a um grupo, como no âmbito familiar, aos consumidores, ao meio ambiente etc. (2009: 116-117).

Assim, a pessoa humana tem a dignidade como um atributo que lhe é inerente, portanto, o trabalhador, como ser humano que é, faz *jus* a todas as prerrogativas decorrentes deste atributo que lhe é ínsito. Nesse sentido, Del Rey Guanter afirma:

La persona humana, y más concretamente la protección de su personalidad, establece un vaso comunicante directo entre Constitución y ordenamiento laboral. Lo laboral es un ámbito esencial em la dignidad del hombre y es um ámbito transcendental para el libre desarrollo de la personalidad, de forma que el trabajo está constitucionalmente condicionado por los valores y principios que sirven de fundamento a los derechos fundamentales (*Apud* SIMM, 2005: 1296).

A Constituição Federal, reconhecendo o trabalho, bem como a dignidade humana, como princípios norteadores do ordenamento jurídico (art. 1º, III e IV), consagra-o como um direito social (art. 6º), assegurando uma extensa gama de direitos trabalhistas (art. 7º), a fim de que os trabalhadores possam exercer seu ofício de forma digna, produtiva e geradora de realização pessoal.

Além disto, o ordenamento jurídico constitucional proclama que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna” (art. 170), e “a ordem social tem como base o primado do trabalho” (art. 196), corroborando a importância deste como fator de dignificação do homem.



O trabalho é, portanto, uma fonte indelével da dignidade humana, pois é possível ao homem, através dele, a obtenção de bens econômicos necessários à sua sobrevivência e de sua família, promovendo uma clarividente valorização emocional, psíquica e social do indivíduo. Todavia, o acesso ao trabalho não é suficiente para garantir uma vida digna ao trabalhador, que necessita ver asseguradas as condições mínimas previstas pela Constituição Federal, tais como remuneração justa, moradia, alimentação, educação, saúde, lazer etc.

Deste modo, está claro que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana rege as relações laborais, logo, o instituto do assédio moral no ambiente de trabalho merece a necessária guarida jurídica, por atingir a dignidade do trabalhador, afrontando aquele princípio constitucional.

Assim, a dignidade humana é o elemento central atingido pelo assédio moral (FERREIRA, 2004, p. 96) e somente se concretizará se o trabalhador tiver garantido o direito ao trabalho decente, que é o trabalho produtivo e remunerado de forma adequada, exercido em condições de liberdade e segurança, sem qualquer discriminação, capaz de garantir vida digna a todos aqueles que vivem deste trabalho (OIT, 2010: 1).

2.1 Os direitos da personalidade e o assédio moral do trabalhador

Carlos Alberto Bittar (2001: 38) afirma que os direitos de personalidade advem da natureza dos bens que os integram, classificados em: a) direitos físicos (atributos físicos e naturais, extrínsecos da personalidade, como a vida, integridade física e o corpo); b) direitos psíquicos (relativos à inteligência e aos sentimentos, intrínsecos da personalidade, como o direito à liberdade, intimidade, integridade psíquica e ao segredo); c) direitos morais (relativos à conceituação da pessoa perante si e a coletividade, como o direito à identidade, honra, dignidade, ao respeito, decoro pessoal e às criações intelectuais) (2001: 40).

Na medida em que os direitos de personalidade são direitos essenciais da pessoa humana, o assédio moral, consubstanciado em tratamento humilhante, degradante, perseguições e diversas outras condutas reiteradas, atinge a dignidade do trabalhador, aniquilando sua autoestima pela violação aos direitos da sua personalidade.

Para que possa se configurar o assédio moral, o requisito da reiteração da conduta é fundamental, pois a violência psicológica eventual, esporádica, que não se posterga no tempo, em regra, não é apta a ser considerada como assédio, instituto que exige atitudes regulares, sistemáticas, que se protraiam no tempo.



A autonomia e liberdade do ser humano para agir da forma que melhor entender é o pressuposto da dignidade propugnada pela Constituição, valor supremo da democracia que, embora preexistia ao Direito, necessita de normatização que lhe confira a devida efetividade, dela irradiando todo o sistema dos direitos fundamentais.

Kant (1980: 134-135) defende que a autonomia da vontade constitui o fundamento da dignidade da natureza humana, razão pela qual somente os seres racionais a possuem, o que o conduz a sustentar que as coisas têm preço e as pessoas têm dignidade.

A personalidade é o conjunto de características intrínsecas ao indivíduo, que permite distingui-lo de seus pares, constituindo sua identidade. Tais características ligam-se a aspectos que circundam a órbita da subjetividade do ser humano, traçando o perfil de sua honra, traduzida como conjunto de padrões valorativos que dirige a conduta moral do ser humano.

É impossível conceber a existência de uma sociedade destituída de padrões morais e éticos para pautar sua conduta, razão pela qual, o poder constituinte esboçou proteção constitucional as direitos da personalidade, assim entendidos como aqueles irrenunciáveis, intransmissíveis e inerentes a cada ser humano.

Ao proteger direitos ínsitos à personalidade do ser humano, o legislador constitucional buscou resguardar a supremacia da dignidade da pessoa humana, na qual os demais direitos humanos fundamentais encontram respaldo, tornando patente que a violação de um direito fundamental implicará ofensa à dignidade humana (SARLET, 2009: 113).

A Constituição Federal, em seu art. 5º, X, garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando a reparação pelo dano moral decorrente de sua violação. Esta garantia constitucional, alçada ao nível de direito fundamental, protege o indivíduo contra abusos tendentes a interferir em circunstâncias de sua vida pessoal capazes de causar desconforto psíquico.

Saliente-se que, não existindo norma trabalhista específica para tutelar os direitos da personalidade do trabalhador, utiliza-se o direito comum, em razão do princípio da subsidiariedade previsto no art. 8º, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (1943), segundo o qual “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Neste sentido, além da proteção constitucional, deve-se lembrar que o Código Civil (2002), em seu art. 12, assevera que “pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”.



A CLT (1943) prescreve a defesa dos direitos da personalidade do empregado, de forma indireta, ao autorizá-lo, no art. 483, a considerar indiretamente rescindido o contrato de trabalho e pleitear indenização quando ocorrer ofensa à sua honra ou de sua família ou, ainda, quando for tratado com rigor excessivo pelo seu empregador ou superior hierárquico. (NASCIMENTO *apud* ALKIMIN, 2011: 23)

Durkheim (2007: 49) assevera que “a personalidade humana é coisa sagrada; não se ousa violá-la”, o que evidencia a importância da disposição constitucional do art. 5º, X, que busca preservar a subjetividade do ser humano, a sua honra, contra atos violadores praticados por quem quer que seja.

Embora a Constituição Federal cite atributos que, se lesionados, ensejam direito à indenização, não se discute mais acerca de uma enumeração taxativa ou exemplificativa dos direitos da personalidade, pois, a partir do princípio constitucional da dignidade, está-se diante de uma cláusula geral de tutela da pessoa humana (MORAES, 2009: 117-118), representando, a personalidade, não um direito, mas um “valor fundamental do ordenamento, que está na base de uma série (aberta) de situações existenciais, nas quais se traduz a sua [...] exigência de tutela” (MORAES, 2009: 121). Por esta razão não há como projetar um número fechado de hipóteses tuteladas (*numerus clausus*), pois “tutelado é o valor da pessoa” (MORAES, 2009: 121).

Assim, mesmo que não haja previsão legal específica para tutelar determinadas situações fáticas, até porque a legislação não acompanha a rápida evolução dos fatos sociais, é lícito buscar a proteção jurisdicional do Estado contra violações aos direitos da personalidade, com base no valor fundamental da dignidade da pessoa humana. “Eis a razão pela qual as hipóteses de dano moral são tão frequentes, porque a sua reparação está posta para a pessoa como um todo, sendo tutelado o valor da personalidade humana” (MORAES, 2009: 127).

Estabelecidas estas premissas basilares, pode-se criar um liame entre a dignidade da pessoa humana e o direito à reparação pelo dano moral decorrente de sua violação, haja vista que a pessoa humana, tendo a dignidade como um atributo que lhe é inerente, dispõe de proteção constitucional contra arbitrariedades que atentem contra a sua incolumidade física e moral.

Na qualidade de valor fundamental supremo do ordenamento constitucional, a dignidade da pessoa humana é a base jurídica para a proteção do patrimônio moral do indivíduo, erigido à categoria de direito fundamental. A mesma proteção jurídica é conferida



ao trabalhador, que, conforme esclarecido, é ser humano titular dos mesmos direitos e garantias fundamentais direcionados aos cidadãos em geral.

Para que não haja confusão com os termos utilizados neste texto, é importante expor a distinção entre trabalhador e empregado. Para tanto, deve-se esclarecer que a relação de trabalho é o gênero que engloba a relação de emprego, consubstanciada esta na relação contratual em que o empregado realiza o trabalho de forma pessoal, contínua, subordinada e mediante contraprestação pecuniária.

A priori, é difícil vislumbrar a ocorrência de ofensa à personalidade do trabalhador em sentido estrito, uma vez que não está subordinado ao poder diretivo de quem quer que seja para a realização e conclusão de seu trabalho. Contudo, nas relações de emprego, em razão do poder de direção exercido pelo empregador, pode-se identificar a prática de atos que constroem o empregado, afetando sua moral e colocando-o em situação vexatória causadora de desconforto psíquico. Esta subordinação, por viabilizar a prática de atos considerados ofensivos ao empregado, reclama a necessidade de resguardar os direitos inerentes à sua personalidade.

Nas relações de trabalho, em que não se vislumbra a subordinação, como no trabalho autônomo, embora o trabalhador disponha de liberdade para realizar suas tarefas, não estando sob o poder diretivo de um superior hierárquico, também existe a possibilidade de ofensa à sua honra, pois existe dependência econômica, apesar de não haver subordinação.

Excluir tais trabalhadores de proteção, tão somente em virtude da ausência de subordinação, significaria abrir margem ao cometimento de arbitrariedades e ofensas de toda ordem, violadoras da dignidade de que também é titular o trabalhador, juntamente com o empregado e os cidadãos em geral.

A prova cabal de que o trabalhador goza de proteção aos direitos da personalidade é a edição da Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, que atribuiu competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar ações oriundas da relação trabalhista *lato sensu* (art. 114, da CF).

Este dispositivo representou grande avanço para o direito trabalhista, na medida em que acompanhou “a modernização das relações de trabalho cuja tendência é substituir a ‘subordinação jurídica’, típica da relação de emprego, para a ‘dependência econômica’, que será típica da relação de trabalho afeta à Justiça do Trabalho” (ALKIMIN, 2011: 25). Portanto, “o trabalhador, além dos direitos previstos na legislação trabalhista e daqueles



oriundos da negociação coletiva, tem os direitos de personalidade como direitos básicos, reconhecidos como direitos fundamentais na Constituição” (VALVERDE *apud* ALKIMIN, 2011: 25).

3 A REPARAÇÃO DO DANO CAUSADO AO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

O surgimento do instituto do dano moral trouxe consigo a dificuldade de estabelecer seus contornos fático-jurídicos precisos. Não há como se identificar e avaliar, de forma definitiva, um aspecto que se situa na subjetividade e individualidade. Por esta razão, antes de adentrar na seara de análise do assédio moral e sua necessária reparação, deve-se definir o que é moral, para estabelecer, operacionalmente, que situações atentatórias a ela reclamam a proteção do Estado.

Embora sejam evidentes as dificuldades de precisar o conceito de moral, por ter íntima correlação com a época em que é considerada e o grupo social em que está inserida, o Direito não pode se eximir de protegê-la, quando violadas as prerrogativas do espírito (ou vida humana). Isto porque os princípios morais, cuja origem é jus-racional, atualmente, integram o direito positivo (HABERMAS, 1992: 39).

É necessário analisar os critérios para a reparação do dano à moral do trabalhador que sofre assédio, valendo-se, quanto a este aspecto, de lições oriundas do direito comum, aplicável subsidiariamente. Esclarece-se, entretanto, que a dificuldade de transmitir juízos de valor (moral subjetiva) poderá ser um obstáculo para a árdua tarefa de sopesar a reparabilidade dos danos causados à moral do indivíduo.

Inicialmente, esclareça-se que, sendo o “assédio moral” uma espécie do gênero “dano moral” e não dispondo, a legislação trabalhista, de regulamentação específica para dosar sua reparação, utiliza-se, subsidiariamente (art. 8º, da CLT), as normas do Direito comum — Código Civil (2002).

O assédio moral no trabalho ocasiona forte abalo de ordem psíquico-emocional, agredindo, conseqüentemente, o direito de personalidade da vítima, mormente a sua honra e intimidade, imagem e vida privada, implicando, ainda, discriminação negativa da vítima e degradação do ambiente de trabalho. (DELLEGRAVE NETO, 2007: 285-287)

Para que se possa discutir a reparação do dano moral, é necessário, circunscrever os contornos do instituto, a fim de que se tenha a exata convicção — ou pelo menos a convicção

aproximada, já que é difícil conferir contornos definitivos a um instituto interligado à subjetividade do ser humano — daquilo que estará em xeque em cada caso concreto.

Por se tratar de um instituto diretamente vinculado a aspectos da interioridade espiritual do indivíduo, a definição do dano moral se torna uma tarefa árdua e muito complexa. Por esta razão, melhor do que envidar esforços tendentes a conceituar o dano moral, o que não traria contribuição significativa para os operadores do Direito, é estabelecer os limites éticos e comportamentais que conduzem à sua caracterização.

A responsabilidade civil, no Brasil, alcançou contornos jurídicos mais amplos com a Constituição de 1988, que a estabelece como instrumento de preservação dos direitos da personalidade, entendidos como uma das dimensões da dignidade da pessoa humana, o que deveria justificar a tendência de destacar a proteção da vítima.

O que normalmente se vislumbra é a ocorrência de danos à moral do indivíduo que não são devidamente reparados, sob a justificativa de que não se pode permitir o enriquecimento sem causa da vítima. Entretanto, a consideração da temática sob esta ótica é equivocada, pois somente avalia o ofendido sob o aspecto financeiro, olvidando o bem que maior proteção reclama: seu patrimônio moral.

Em muitas situações, pode-se estar diante de um agressor com perfil econômico expressivo e uma vítima com perfil financeiro de menor relevância. Nesta situação, acatar a impossibilidade de enriquecê-la sem causa pode conduzir a uma flagrante injustiça, pois o dano sofrido poderá não ser efetivamente reparado se for levado em conta apenas o aspecto financeiro. O que se entende por justo e adequado, então, é a valoração do quanto o dano sofrido pela vítima afetou seu patrimônio de ordem moral, fazendo-o em cotejo com a conduta — dolosa ou culposa — do agressor.

Quando se trata da análise do dano moral, o operador do Direito esbarra em uma dupla dificuldade. A primeira seria identificar o quanto a moral do indivíduo foi efetivamente atingida pelo evento danoso, mormente porque a moral tem um caráter largamente subjetivo, sendo produzida a partir de experiências pessoais, insuscetível de comparação com a noção de moral de outros sujeitos, cujos conhecimentos e vivências têm origem diversa.

A segunda dificuldade é vislumbrada no tocante à identificação de critérios utilizados pelos Tribunais para quantificar os danos morais, que não encerram parâmetro objetivo e tangível, deixando margem ao arbítrio do magistrado, que, assim como a vítima do dano, está carregado de experiências pessoais que lhe dirigem o entendimento acerca do conceito e da manifestação da moral.



Inobstante a ampla proteção constitucional, que garante a reparação quando atingidos direitos ínsitos à personalidade, é evidente a dificuldade de lançar critérios valorativos que sirvam de parâmetro à estipulação do *quantum* indenizatório, o que causa insegurança jurídica aos indivíduos, que ficam à mercê do posicionamento imprevisível dos magistrados.

Os critérios que vêm sendo adotados pela jurisprudência para a quantificação do dano tomam por base a dupla função da reparação: a) compensatória, objetivando compensar a vítima pelo sofrimento psíquico, e b) punitiva (preventiva, pedagógica ou exemplar), visando impedir o agressor de cometer novas violações.

Ocorre que estabelecer critérios com base somente nestas funções não é suficiente para quantificar o dano efetivamente sofrido pela vítima, reparando as consequências psicológicas causadas pela agressão, pois os Tribunais utilizam, como critério suplementar, as condições econômicas da vítima, com o fito de não gerar enriquecimento sem causa. Contudo, este último parâmetro não poderia sequer ser cogitado para embasar condenação em valor maior ou menor, haja vista que o estado de pobreza ou riqueza da vítima não é determinante para identificar o quanto aquela agressão atingiu sua moral e prejudicou sua *psique*.

Outro problema na análise do dano moral é que os magistrados não costumam motivar com precisão suas decisões, indicando como alcançaram o valor indenizatório. Embasando-se em expressões genéricas, como “razoabilidade” e “bom senso”, não vinculam a determinação do valor devido a uma “relação de causa e efeito, de coordenação com os fatos provados no processo, deixando sem detalhamento o percurso que levou o julgador a atribuir aquela quantia, em lugar de outra qualquer”, o que viabiliza uma notória disparidade de julgamento para casos similares. (MORAES, 2009: 37)

Diante da inexistência de critérios objetivos para fixar o *quantum* indenizatório, cabe à jurisprudência atribuir parâmetros para a estipulação de valores no caso concreto, contudo, este mister somente será cumprido se os Julgadores, olvidando o aspecto meramente patrimonial da vítima e do agressor e a dupla função da reparação, analisarem cada caso posto à sua apreciação de forma criteriosa e individualizada, expondo as razões específicas de seu convencimento.

O objetivo precípuo desta proposta é construir, a partir de conceitos vagos, uma teoria pragmática do dano moral, conferindo feições práticas a este instituto, para que cumpra o escopo jurídico para o qual foi instituído: restaurar, monetariamente, o patrimônio subjetivo da vítima que foi ultrajado.



Por sua própria natureza, o instituto do dano moral é dicotômico, pois outorga reparação pecuniária para compensar a vítima da lesão por um dano íntimo, de caráter subjetivo que, *per si*, não se mede por padrões monetários, sendo muito espinhoso, se não impossível, o caminho da estimação do *pretium doloris* (preço da dor). Daí a dificuldade de estabelecer um valor pecuniário e fixar parâmetros que sirvam de paradigma ao Julgador, pois “seria exigir prova diabólica, querer que o autor demonstre materialmente um dano que reside na sua alma e denota caráter subjetivo” (BRASIL. Tribunal de Alçada do Rio Grande do Sul, 1995).

Embora o Código Civil (2002) preceitue, em seu art. 944, que “a indenização mede-se pela extensão do dano”, os juristas e operadores do Direito não dispõem de parâmetros palpáveis para densificar o dano moral, haja vista que este encerra elementos de cunho emocional, insuscetíveis de serem aferidos de forma metódica e linear.

A conceituação do dano moral que o considera apenas sob a ótica da subjetividade, das sensações, é equivocada, tornando equivocados, também, os demais aspectos da sua reparação, construídos com fundamento naquele conceito, o que gera arbitrariedades, imprevisibilidades e incertezas, que se resumem em uma palavra: injustiça (MORAES, 2009: 55).

Esta vertente equivocada faz com que o dano moral não necessite de urgente proteção, mas de adequada fundamentação (MORAES, 2009: 56), para que possa ser manejado de forma coerente e refletida.

A inexistência de elementos precisos para se aferir o dano moral faz com que os julgadores o analisem como um complexo de sentimentos que somente no âmbito da subjetividade individual podem ser apropriadamente avaliados.

De toda forma, quando se busca proteção jurídica para situações causadoras de dano moral, o que se pretende tutelar, na realidade, é a dignidade da pessoa humana consagrada constitucionalmente, da qual decorre a cláusula geral de tutela da personalidade. Por isto se diz que, à luz da Constituição Federal vigente, o dano moral “nada mais é do que violação do direito à dignidade” (CAVALIERI FILHO, 2004: 94).

O dano material, enquanto passível de prova, exige a demonstração concreta do prejuízo patrimonial sofrido, contudo, o dano moral prescinde de prova, por representar lesão à personalidade da vítima, difícil de ser plenamente provada. O vilipêndio aos direitos personalíssimos da vítima já representa prova suficiente da ocorrência do dano moral, que existe *in re ipsa*. Portanto, o que fundamenta o dever de indenizar não é tão somente a



situação de sofrimento, dor, vexame, angústia ou aflição, mas a situação que gera verdadeira ofensa à dignidade humana.

O que se deve ponderar para quantificar o dano moral não é apenas o quanto o evento danoso atingiu a vítima, o que não pode ser avaliado conclusivamente, mas a sua condição pessoal, esta sim auferível concretamente, e a repercussão dos fatos em sua vivência social.

O dano sofrido deve ser vislumbrado não apenas pela ótica da ilicitude do ato, mas da injustiça do dano, existindo uma mudança de perspectiva da análise do dano, que antes se pautava no ato ilícito e agora busca considerar a avaliação do dano injusto, permitindo que se detecte danos passíveis de ressarcimento que não decorram exclusivamente da prática de um ato ilícito. O Direito contemporâneo substituiu a noção de *ato ilícito* pela de *dano injusto*, por ser este mais amplo e mais social. (MORAES, 2009: 177).

A ideia de dano injusto não é sinônima da noção de ilicitude do ato, pois o dano poderá ser injusto mesmo quando a conduta for lícita, desde que atinja a dignidade da pessoa humana, transgredindo algum dos aspectos de sua personalidade, não podendo o interesse da vítima ficar *irressarcido*.

Mesmo considerando que o agente não praticou o ato com intenção deliberada de causar dano, o objetivo da responsabilidade civil é conferir a máxima proteção ao trabalhador. Não se pode permitir que a vítima suporte os prejuízos do evento danoso somente porque o agente não teve a intenção de causar dano.

Cabe lembrar que o intuito da responsabilidade civil não se limita a reparar a lesão aos direitos da personalidade, mas possui um objetivo maior a ser perseguido: a preservação da dignidade da pessoa humana, que merece proteção contra quaisquer atos capazes de causar-lhe um “mal evidente”.

Sob esta perspectiva é que se torna evidente a necessidade de indenizar o trabalhador pelos danos sofridos em decorrência de assédio moral, instituto que será analisada no capítulo seguinte.

A análise do dano moral à luz do valor fundamental da dignidade humana conduz ao entendimento de que não apenas a violação aos direitos da personalidade induz à reparação, mas qualquer conduta que cause perturbação ou um mal evidente à dignidade.

Este novo paradigma de responsabilidade civil, cujo objetivo é resguardar a dignidade humana, influencia o critério das condições pessoais da vítima, minimizando-se os critérios que consideram suas condições econômicas ou seu nível social, pois seu caráter



patrimonial não se coaduna com a noção de dignidade, essencialmente extrapatrimonial. (MORAES, 2009: 189-190).

Para fins de fixação do *quantum* indenizatório, embora o Código Civil pátrio não adote a tese da função punitiva da reparação, deve-se tomar por base, além do caráter compensatório para a vítima, propiciando-lhe expiação pecuniária da angústia, um lenitivo para a dor sofrida, o caráter punitivo para o ofensor, pois a reparação do dano moral deve atender a “uma função de justiça corretiva”, conjugando “de uma só vez a natureza satisfatória e a natureza penal da indenização” (DINIZ *apud* MORAES, 2009: 221).

Além disto, não se pode olvidar a teoria do desestímulo, segundo a qual a pena pecuniária imputada ao ofensor deve ser quantificada de forma a reprimi-lo quanto à prática de novas condutas lesivas, o que delinea seu caráter preventivo e pedagógico. Assim, quando se trata de valores imateriais, atinentes, por exemplo, à dignidade, é necessário que a indenização assuma uma postura mais avançada, retribuindo o mal e prevenindo a prática de outras ofensas. (CORDEIRO *apud* MORAES, 2009: 222).

A teoria do desestímulo sustenta que a indenização deve alcançar um padrão capaz de atingir economicamente o ofensor, inibindo a repetição da conduta lesiva e dissuadindo-o de praticar nova violação. Em contrapartida, há quem defenda que a indenização não pode configurar enriquecimento sem causa para a vítima, tese da qual discordamos, haja vista que não é o critério econômico que deve ser sopesado, mas o dano sofrido, devendo a indenização ser quantificada de forma a reparar, efetiva e integralmente, o dano.

O aspecto financeiro a ser considerado é o do agressor, cujo patrimônio material deve ser atingido de forma relevante, desencorajando-o de causar novos danos, sob pena de não se cumprir o objetivo precípua do instituto. A vítima não deve ser vislumbrada pelo aspecto financeiro, não importando se a indenização a enriquecerá, desde que o dano seja definitivamente reparado e o seu patrimônio moral seja, se não reconstruído, pelo menos restabelecido.

O grande problema encontrado pelos operadores do Direito é que as teorias sobre as quais se assentam os fundamentos da quantificação do dano moral não encontram supedâneo legal, deixando a fixação da indenização ao arbítrio do Julgador, o que pode levar a discrepâncias que dificultam uma pacificação da matéria no âmbito dos Tribunais e da doutrina, comprometendo o pragmatismo de que deve se revestir o instituto.



Mesmo não havendo critérios legais objetivos para densificar o caráter punitivo da reparação pelo dano moral, deve-se avaliar, além do nível econômico do ofensor, a graduação da culpa, o que também não evita a subsunção da hipótese ao arbítrio do Magistrado.

Embora sejam reputados razoáveis estes parâmetros de arbitramento do dano moral, Pontes de Miranda entende, em sentido diametralmente oposto ao esboçado, que a restituição almejada não pode se basear no propósito de sancionar e punir as culpas, pois o que se pretende, com a reparação, é a correção objetiva, restaurando a mesma situação patrimonial ou, por incremento do patrimônio, a mesma condição pessoal de que disporia a vítima se não houvesse sido produzido o dano, o que não se confunde com a pena. O pagamento de indenização a título punitivo representaria, portanto, clara afronta ao princípio do enriquecimento ilícito. (MIRANDA *apud* MORAES, 2009: 262-263.).

O caráter punitivo da indenização por dano moral, em uma sociedade em que se alavanca o desrespeito aos direitos alheios, é imprescindível para limitar a atuação invasiva e desrespeitosa daqueles que ainda desconsideram o antigo adágio, que assevera: ‘o meu direito termina onde começa o direito do outro’. Por esta razão, é imprescindível que os agentes de condutas danosas não fiquem imunes ao aspecto punitivo da reparação do dano moral, para que sejam compelidos a respeitar os direitos e o próprio Direito.

3.1 A necessidade de motivação das decisões

A fixação do dano moral com base no livre e prudente arbítrio do Juiz traduz uma margem de insegurança aos indivíduos, que ficam à mercê da avaliação subjetiva do caso concreto, para que se proceda à efetiva quantificação do dano.

Contudo, embora esta sistemática apresente o inconveniente de se depender do entendimento pessoal do Magistrado, que está carregado de subjetividade e experiências pessoais, ainda se apresenta mais adequado do que seria se existisse um pré-tabelamento do dano moral, de acordo com circunstâncias abstratamente consideradas.

O patrimônio cultural do Juiz está intrinsecamente ligado ao seu julgamento, pois a imparcialidade de que deve se revestir não pode se dissociar de suas crenças e do contexto social em que está inserido, que influem no convencimento pessoal e na valoração do caso concreto.



A propósito, Michele Taruffo (2001: 172) afirma que “o Direito não pode ser concebido como algo autônomo e destacado da realidade social e da cultura em cujo seio o juiz atua”.

O próprio Código de Processo Civil (1973), em seu art. 335, prescreve que “em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras da experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial”, autorizando a emissão de juízos de valor pelo Magistrado, que são imprescindíveis, em nosso sistema jurídico, para a adequada identificação e quantificação do dano moral.

Contudo, a conduta que se espera dos Magistrados é a devida fundamentação de seu entendimento, motivando a decisão de modo a indicar os critérios que embasaram seu convencimento e o arbitramento do valor da indenização.

Cláudia Servilha Monteiro (2011) sustenta que “justificar a decisão judicial significa torná-la aceitável mediante a indicação de sua fundamentação jurídica”, prevenindo-se a arbitrariedade através da apresentação de suas razões, o que lhe confere maior legitimidade, possibilitando a crítica e a sua revisão. Como a racionalidade jurídica da decisão judicial é exteriorizada através da justificação, a fundamentação racional deixou de ser mera “exigência técnica da dogmática das decisões judiciais para assumir a função de uma garantia da legitimidade da própria atividade judicial”, operando a motivação como condição necessária ao processo democrático, viabilizando o controle interno da decisão, decorrente do direito recursal, e o controle externo, realizado pela sociedade.

Resta evidenciada, portanto, a necessidade inadiável de que os Magistrados motivem suas decisões, para que se possa consolidar os critérios de aferição do dano moral, não sendo suficiente a menção à razoabilidade, ao bom senso e à prudência como justificadores do arbitramento do *quantum* indenizatório, embora tais critérios sejam comumente utilizados pela jurisprudência. Cite-se:

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A SITUAÇÃO HUMILHANTE E CONSTRANGEDORA - SUPRESSÃO DO TRABALHO E DAS ACOMODAÇÕES DO TRABALHADOR - PROIBIÇÃO DE COMUNICAÇÃO IMPOSTA AOS COLEGAS - ATRASO DE SALÁRIOS - VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - COMPENSAÇÃO COM CARÁTER PUNITIVO E EDUCATIVO. Considerando que não existe parâmetro objetivo previsto na legislação para a fixação do valor da indenização por dano moral, devem ser considerados os princípios da razoabilidade, da equidade e da proporcionalidade, levando-se em consideração alguns critérios, como a gravidade do ato faltoso, a intensidade da sua repercussão na vida social e pessoal do ofendido, as consequências dos danos sofridos pela vítima, a gravidade da culpa, a capacidade econômica do ofensor e a do ofendido; e, ainda que o valor



arbitrado não corresponda à reparação exata pelos danos, ela deve representar uma compensação que atenua a ofensa, não podendo levar o ofensor à ruína, tampouco autorizar o enriquecimento sem causa da vítima. No caso dos autos, o assédio moral ficou patente, não havendo dúvida quanto ao fato de o reclamante ter sido atingido em sua dignidade, com ofensa à sua moral e à sua integridade psíquica por meio de conduta praticada por seu superior, que expôs o autor a situações humilhantes e constrangedoras, deixando-o sem atividade laboral no extenso período de setembro de 2006 a janeiro de 2007, sem local para acomodar-se nas dependências da reclamada, tendo proibido seus colegas de lhe dirigirem a palavra e atrasado o pagamento de seu salário. Não se mostra razoável a fórmula da fixação do *quantum* condenatório adotada pelo Tribunal Regional, que levou em consideração apenas o tempo de serviço prestado, uma vez que o valor da indenização decorrente de assédio moral deve sempre revelar o caráter punitivo e educativo, devendo ser uma quantia tal que desestimule o assediador de futuras práticas semelhantes às já praticadas. Assim, levando-se em conta todos os parâmetros citados, diante da gravidade da situação vivida pelo reclamante, do comprovado assédio moral praticado por representante da reclamada, da capacidade econômica da reclamada e do caráter educativo e punitivo da condenação por assédio moral, tenho que a diminuição do valor indenizatório, levada a efeito pelo Tribunal Regional, não atende os critérios da razoabilidade, da equidade e da proporcionalidade. O direito a indenização pelo dano moral decorrente da violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas é assegurado pelo disposto no art. 5º, X, da Constituição Federal, e a fixação de valor da indenização que não atenda aos princípios mencionados ofende o referido dispositivo constitucional, que assegura indenização pelo dano moral sofrido. Demonstrada a violação do disposto no art. 5º, X, da Constituição da República. (Grifo nosso) (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2011).

*MOBBING – BULLYING – CONFIGURAÇÃO – ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO – TEORIA PUNITIVE DAMAGES OU EXEMPLARY DAMAGE. ART. 5º, INCISO X, DA CARTA MAGNA – O Direito deve ser encarado como um instrumento de concretização da justiça, tendo o juiz o dever de transmutar preceitos abstratos em direito concreto, desde que visualize os direitos fundamentais da pessoa humana como embasamento central de suas decisões. O assédio moral é visto como uma patologia social, exteriorizando-se como uma doença comportamental, a qual gera graves danos de ordem física e psicológica nas vítimas, inviabilizando o convívio saudável no ambiente de trabalho. Restando configurada nos autos conduta reprovável perpetrada pelas vindicadas que, indubitavelmente, afrontou a dignidade da trabalhadora, devida a reparação por danos morais. O *quantum* a ser fixado no intuito de reparar tal ofensa deve ser sopesado com prudência, em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta a repercussão do evento danoso, a condição financeira das requeridas, bem como o caráter pedagógico da pena, a fim de não implicar o enriquecimento sem causa da obreira, bem como dissuadir as reclamadas na reiteração de atitudes dessa natureza. (Grifo nosso) (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 2006).*

A despeito da motivação da decisão no arbitramento da indenização por danos morais, deve-se mencionar emblemático Acórdão, apenas a título exemplificativo, já que se trata de matéria cível, proferido sob a relatoria do Juiz Nagib Slaibi Filho (BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, 1999)¹, que, com espeque na dignidade da pessoa humana, em sede de Apelação, reformou decisão de primeiro grau que julgou improcedente o pedido de reparação por dano moral, motivando, especificadamente, cada parcela atribuída. *In verbis*:

Partindo-se da verba de cem salários mínimos – que é o paradigma para a reparação do dano moral decorrente da injusta anotação do nome do consumidor nos cadastros de inadimplentes –, é a mesma majorada em face dos seguintes elementos colhidos nos autos:

- mais cem salários mínimos pela relevância de ser o entrevistado pessoa de reconhecido destaque social como Carlos Heitor Cony;
 - outros cem salários mínimos porque a pessoa atingida é pessoa de notoriedade pública, no caso, Carmen Mayrink Veiga;
 - outros cem salários mínimos pela utilização de expressões como “perua”, “feia” e “monstruosa”, de maior densidade de dano quando dirigida a pessoa do sexo feminino e da faixa etária da ofendida; e
 - outros cem salários mínimos pela importância que tem a revista “Playboy”, editada pela recorrida, no contexto atual da comunicação social do País.
- Acolheu-se, ainda, o pedido de publicação de notícia desta condenação, cujo texto não excederá a extensão do trecho da entrevista em comentário, a ser apreciado em liquidação do julgado pelo Juízo originário, que também arbitrará o veículo e o modo da divulgação, bem como a cominação pelo eventual descumprimento da obrigação de fazer.

O Código Civil (2002), aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho, não estabelece parâmetros precisos para a aferição do dano moral, como fazia o Código Brasileiro de Telecomunicações² (Lei nº 4.117/62) e a Lei de Imprensa³ (Lei nº 5.250/670), leis especiais já revogadas que traçavam diretrizes minudentes para a fixação do dano moral. A inexistência de legislação específica, que elenque os aspectos a serem considerados para o arbitramento do dano moral, compromete a atuação dos juristas e operadores do Direito e concede ao Magistrado a faculdade (e, porque não dizer, a obrigação) de utilizar seu livre convencimento, já que nenhum direito pode ser excluído da apreciação do Judiciário⁴ sob o pálio da ausência de regulamentação.

¹ O caso trata de ação movida por Carmen Mayrink Veiga contra a Revista Playboy, em razão de publicação de entrevista com Carlos Heitor Cony, em que este faz comentários ofensivos à honra da referida *socialite*.

² 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 repercussão da ofensa.

§ 1º O montante da reparação terá o mínimo de 5 (cinco) e o máximo de 100 (cem) vezes o maior salário- mínimo vigente no País.

§ 2º O valor da indenização será elevado ao dobro quando comprovada a reincidência do ofensor em ilícito contra a honra, seja por que meio fôr.

§ 3º A mesma agravação ocorrerá no caso de ser o ilícito contra a honra praticado no interesse de grupos econômicos ou visando a objetivos antinacionais.

³ Art. 53. No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

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 a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido.

⁴ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;



A mudança do teor do parágrafo único do antigo art. 1.547, do Código Civil de 1916, para o atual art. 953, do Código Civil de 2002, não deixa dúvida “de que o legislador brasileiro não pretende oferecer ao juiz qualquer parâmetro, baliza, medida ou direcionamento no que toca aos valores indenizatórios para a reparação do dano moral” (MORAES, 2009: 289), pois, enquanto aquele estipula um valor para a indenização, este remete a fixação ao caso concreto, em consonância com a apreciação equitativa do magistrado.

O ponto crucial da presente discussão, em que o magistrado se pautará, é a novel perspectiva de dignidade humana como fundamento do dano moral. Ela indica que, se a dignidade da vítima foi lesionada, existe um valor supremo a ser resguardado e que deve ser ponderado quando do arbitramento da indenização, devendo a vítima receber a compensação pecuniária pelo dano moral sofrido, na exata (ou aproximada) medida de sua ocorrência.

Imprescindível, entretanto, é a motivação das decisões, para que se forme um arcabouço de entendimentos aptos a fornecer aos magistrados um direcionamento na tarefa de fixar a indenização por dano moral.

4 O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O objetivo desta seção é estudar o assédio moral na relação de trabalho, dando ênfase à análise do meio ambiente de trabalho saudável, física e psiquicamente, e das hipóteses caracterizadas como assédio moral.

Ao explicitar o que significaria assédio moral, Maria Ester de Freitas afirma, *verbis*:

Geralmente, o assédio moral começa pelo abuso de um poder (qualquer que seja a sua base de sustentação), segue por um abuso narcísico no qual o outro perde a auto-estima e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual. O que pode começar como uma leve mentira, uma flagrante falta de respeito, torna-se uma fria manipulação por parte do indivíduo perverso, que tende a reproduzir o seu comportamento destruidor em todas as circunstâncias de sua vida: local de trabalho, com o cônjuge, com os filhos, etc. (2001: 9)

Hirigoyen assevera que o assédio representa uma “conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho” (*Apud* FREITAS, 2001: 10).

O assédio moral nasce, em regra, de uma situação irrelevante que não é denunciada pelos envolvidos (vítimas), que se submetem às insinuações e chacotas silenciosamente. Todavia, os ataques se multiplicam e a vítima é regularmente posta em uma situação de

inferioridade. Não caracteriza assédio moral uma mera observação mais categórica ou incisiva num dado momento de nervosismo ou mau humor, normalmente acompanhada de um pedido de desculpas pelo excesso, mas “a repetição das situações que vexam o outro e das humilhações sem nenhuma nuance que constitui o fenômeno destruidor” (FREITAS, 2001: 10).

Para Pamplona Filho, o assédio moral assume tons dramáticos nas relações de trabalho em virtude da hipossuficiência de um dos sujeitos, que teme perda o posto de trabalho e se submete aos “mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho.” (2006: 1079).

O assédio moral é um fenômeno que leva ao terror psicológico, consubstanciado em “atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima” (GUEDES, 2003: 33).

Não se pode olvidar, ainda, o elemento da “finalidade de exclusão da vítima” ou a “deterioração do ambiente de trabalho”, que são inevitavelmente gerados pelo assédio moral, conforme acentua Sonia A. C. M. Nascimento:

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (2004: 922).

Neste sentido, o objetivo primordial do assédio moral é desequilibrar a vítima, que representa um incômodo, ou excluí-la do ambiente de trabalho, através de ações rotineiras com o intuito de desestabilizar e fragilizar a vítima, desqualificando-a perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que se veja compelida a pedir demissão ou dê motivos à despedida por parte da empresa. (SILVA, 2005: 15)

4.1 O meio ambiente de trabalho saudável física e mentalmente

O trabalho livre e digno é, conforme explicitado, um direito inerente à pessoa humana, tendo sido objeto de proteção em importantes textos jurídicos, como, *v. g.*, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), que estabelece, em seu art. 1º, que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”, acrescentando, no art.



23, que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Esta Declaração evidencia o direito de todo trabalhador a condições de trabalho justas e favoráveis, o que inclui o meio ambiente saudável, englobando, além do ambiente físico, o ambiente intelectual e psicológico, garantindo a qualidade de vida do trabalhador. É a este aspecto que será dedicada esta exposição.

As novas formas de trabalho e a competitividade que se alavancam geram um clima de insegurança crescente, fazendo com que os trabalhadores exerçam seu ofício sob forte pressão psicológica. Esta nova organização, que exige mais esforço mental, ocasionou uma maior preocupação com a saúde psíquica do trabalhador, antes relegada em detrimento da saúde física.

O desrespeito ao direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável e seguro repercute na saúde do trabalhador e em toda a sociedade. Neste sentido, Melo (2001: 29) aduz que o ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes direitos do indivíduo e, uma vez desrespeitado, provoca consequências nocivas a toda a sociedade, pois a esta cabe o custeio da Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a eles equiparados.

Em razão desta preocupação, a Declaração de Alma-Ata (OMS, 1978: 1), retro citada, afirma que “a saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Nesta mesma linha, a Organização Internacional do Trabalho, na Convenção n° 155 (1981) assevera que “o termo «saúde», em relação com o trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afectam a saúde directamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” [*sic*].

O Enunciado n° 39, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2007), ocorrida no Tribunal Superior do Trabalho, dispõe o seguinte:

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Está clara, portanto, a ampliação de foco da saúde do trabalhador, antes centrada no bem-estar físico e atualmente preocupada, também, com a integridade psíquica, visando à

qualidade de vida, que implica satisfação pessoal, profissional, social e a consequente valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana. Além disto, esta ampliação objetiva impedir a incidência dos efeitos maléficos de uma estafa sobre o próprio indivíduo e o desenvolvimento de sua atividade, tais como queda da produtividade, faltas ao trabalho, frustração, irritabilidade, insegurança na tomada de decisões e até mesmo doenças físicas. (ALKIMIN, 2011: *passim*)

Foi neste contexto que surgiu o assédio moral no cenário das relações trabalhistas, que tem sido fonte de preocupação e estudo para juristas e operadores do Direito.

4.2 A responsabilidade decorrente do assédio moral

Tecidas as devidas considerações acerca da relação do dano moral com a dignidade da pessoa humana e estabelecidas as premissas para a fixação do *quantum* indenizatório, passa-se a analisar o dano moral decorrente do assédio moral, definindo os contornos jurídicos deste instituto.

O assédio moral é um instituto que, dada a sua importância e propagação na sociedade, tem sido objeto de estudo doutrinário por diversas áreas do conhecimento, como Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e Direito, não existindo, ainda regulamentação específica na iniciativa privada.

Embora se trate de ato que pode ser praticado no ambiente familiar, escolar e social, trataremos, especificamente, do assédio ocorrido no ambiente de trabalho, que impõe reflexos negativos na qualidade de vida e qualificação profissional do trabalhador.

O termo assédio significa “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém” (HOUAISS, 2009), podendo ser definido como a violência psíquica decorrente de atos, gestos, palavras e comportamentos degradantes, vexatórios, de forma sistemática, com intuito discriminatório, podendo ter, como sujeito ativo, o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical descendente), um colega de trabalho (assédio horizontal) ou um subordinado (assédio vertical ascendente). (ALKIMIN, 2011: 39-40)

Embora não exista denominação específica para o instituto, no Brasil, a expressão assédio moral é a mais aceita. De toda forma, é interessante mencionar outras nomenclaturas, quais sejam: humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, tirania nas relações de



trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa. (ALKIMIN, 2011: 40)

No Direito estrangeiro, utiliza-se as seguintes denominações: *mobbing*, como violência coletiva ligada à organização do trabalho (Suécia), *mobbing*, como violência silenciosa (Itália), terrorismo psicológico ou assédio moral (Portugal), *harcèlement moral* ou *travail* (França), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *ijime* (Japão). (ALKIMIN, 2011: 40-41)

Como não existe regulamentação do instituto, é necessário extrair, do conceito doutrinário de assédio moral, seus elementos caracterizadores, para que se possa identificá-lo, independentemente da nomenclatura atribuída: a) sujeitos: ativo/assediador (empregador, superior hierárquico, colega de trabalho ou subordinado; passivo/vítima/assediado (empregado ou superior hierárquico – no caso da prática por subordinado); b) ato atentatório aos direitos da personalidade; c) conduta reiterada; d) consciência do agente. (ALKIMIN, 2011: 43)

Observe-se que não é possível elencar quais atos podem configurar assédio moral, pois tal caracterização depende da conduta do assediador e do comportamento do assediado em relação à conduta. Assim, determinado ato, tido por impróprio, pode causar grave constrangimento para uma pessoa e passar despercebido por outra, já que as consequências psíquicas dependem intimamente da noção de moral interiorizada por cada indivíduo. O fato é que somente se configurará assédio moral na relação trabalhista quando a conduta interferir no ambiente organizacional do trabalho, causando danos psíquicos ao trabalhador.

Assim, são considerados assédio moral os atos que provocam violação aos deveres contratuais, à boa-fé contratual e ao dever de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, podendo gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho pela vítima, além da correspondente indenização pelo dano material e/ou moral (art. 483, CLT), cujos liames, de conotação puramente civilista — demonstrando a estreita relação entre o Direito Civil e Trabalhista — foram circunscritos alhures.

A doutrina diverge quanto à natureza da responsabilidade civil decorrente do assédio moral, ora caracterizando-a como contratual, ora como extracontratual (aquiliana).

Os doutrinadores que defendem a responsabilidade civil extracontratual fundamentam seu entendimento afirmando que o dano não se refere ao inadimplemento de direitos trabalhistas tradicionais, como salário, férias, hora extra, verbas rescisórias etc., mas à violação de um dever legal em sentido estrito.⁵



Em que pese o entendimento doutrinário em sentido contrário, *data vênia*, entendemos que a responsabilidade civil decorrente do assédio moral tem natureza contratual, pois, embora não haja vínculo direto com os direitos trabalhistas propriamente ditos, há ligação com o dever geral de que a ninguém se deve lesar. Este dever trata-se de verdadeiro princípio que fundamenta o sistema jurídico, com fulcro na “preservação da dignidade da pessoa humana do empregado, bem como de seus direitos da personalidade e seus direitos fundamentais”, sendo um dos principais deveres do empregador presente no contrato de trabalho. (GARCIA, 2009: 95)

Neste sentido, a jurisprudência já reconheceu que o assédio moral configura ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter bilateral do contrato, senão veja-se:

Assédio Moral. Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador. Indenização por dano moral. Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, em face da exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral. (Grifo nosso) (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2003)

⁵ Neste sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira (*apud* GARCIA, 2009: 95) afirma: “A indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional, em princípio, enquadra-se como responsabilidade extracontratual porque decorre de algum ato ilícito do empregador, por violação dos deveres previstos nas normas gerais de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente do trabalho. Essa responsabilidade não tem natureza contratual porque não há cláusula no contrato de trabalho prevendo a garantia de integridade psicobiofísica do empregado”.



A consequência prática deste entendimento é evidente no que toca à prova, pois, na responsabilidade civil extracontratual (aquiliana), a culpa deve ser provada pelo sujeito passivo, enquanto na responsabilidade contratual a culpa é presumida, invertendo-se o ônus da prova em favor da vítima, que deverá provar apenas o inadimplemento da obrigação.⁶

Pode-se afirmar que qualquer ato discriminatório praticado no ambiente de trabalho configura assédio moral, entendendo-se por discriminação o ato de intolerância, preconceito, “que quebra o princípio de igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferências, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas” (HOUAISS, 2009).⁷

A propósito, observe-se que a Conferência Mundial de Direitos Humanos (1993), em seu item 18, conclui que “todas as formas de assédio (...) são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas”.

Como exemplos de condutas que já foram consideradas assédio moral pela jurisprudência brasileira, pode-se mencionar: manter um ou vários empregados ociosos, em sala mal iluminada, por longo período de tempo; atribuir função incompatível com a nova condição pessoal de empregado readaptado; determinar o desempenho de funções que prescindem da qualificação técnica do empregado; impedir a participação em reuniões; estipular metas claramente impossíveis de serem alcançadas. (NASCIMENTO, 2011: *passim*)

No que toca à reiteração da conduta, não há lapso temporal pré-definido para que se caracterize o assédio moral, importando apenas a regularidade. Entretanto, há quem entenda

⁶ Sônia Mascaro Nascimento ressalta: “Quanto à prova, questão extremamente tortuosa para a vítima, a mais balizada doutrina entende pela impossibilidade da exigência de prova robusta do dano por parte da vítima, admitindo-se, inclusive, a sua presunção. (...) a prova do dano, em virtude da dificuldade de sua implementação em grande parte das hipóteses, não é necessária, pois poderá ser presumida pelo juiz com base nas evidências dos fatos existentes nos autos do processo.” (2011: 169)

⁷ O princípio da não-discriminação recebe proteção internacional em diversos documentos, tais como: Declaração Universal dos Direitos Humanos

Art. 1º. Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Art. 2º. Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Convenção nº 111 da OIT, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão

Artigo 1º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» [sic] compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Neste sentido, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a adoção de prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, salvo, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor (art. 1º). Referido diploma possibilita a reparação do dano moral decorrente do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório (art. 4º).



que o assédio deve ocorrer pelo menos uma vez por semana, durante um período médio de seis meses, que seria suficiente para se manifestar a sua sintomatologia no ambiente de trabalho e na saúde do empregado (LEYMANN *apud* ALKIMIN, 2011: 52).

Inobstante este posicionamento, desde que haja uma conduta sistematizada, entendemos que o decurso de tempo não é decisivo para identificar a ocorrência do assédio moral, pois há pessoas menos resistentes, psicofisicamente, a situações vexatórias, que podem manifestar sintomas do assédio em espaço de tempo reduzido.

A exposição do trabalhador a uma situação pontual, mesmo que extremamente humilhante — *v. g.*, impedir empregado demitido de retirar seus pertences das dependências da empresa, revista íntima, vigilância de e-mails pessoais ao alvedrio do empregado —, se praticadas isoladamente, não caracterizam assédio moral, embora possam ensejar indenização por dano moral. (NASCIMENTO, 2011: 16-17)

Não se pode olvidar, ainda, que a consciência do agente que pratica o assédio moral deve estar imbuída com o *animus* de desestabilizar a vítima, causando danos emocionais com o fito de anulá-la no local de trabalho ou eliminá-la da empresa. (BENGOECHEA *apud* NASCIMENTO, 2011: 18)

Por fim, deve-se esclarecer que muitas situações, no curso da relação trabalhista, podem causar desconforto ao trabalhador, mas nem todas são fruto de assédio moral, podendo decorrer de legítimo poder disciplinar ou diretivo do empregador. É o caso, por exemplo, de transferência do empregado por real necessidade do serviço (art. 469, §1º, CLT) ou de aplicação de sanção, desde que respeitada a razoabilidade, boa-fé, moral e os bons costumes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é caracterizado como a violência psíquica decorrente de atos, gestos, palavras e comportamentos humilhantes, degradantes, praticada de forma reiterada, com intuito deliberadamente discriminatório, atingindo atributos ínsitos à personalidade do trabalhador, de ordem subjetiva e intangível, suplantando a esfera unicamente material, com vistas a desestabilizá-lo emocionalmente, excluindo-o do ambiente de trabalho.

Quaisquer atos violadores da personalidade do trabalhador devem ser reprimidos, com vistas a assegurar a incolumidade de sua saúde física e psíquica, o que encontra proteção na Constituição Federal de 1988, que consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como o fundamento do Estado Democrático de Direito.



Não se pode olvidar que esta dignidade propugnada pela Carta Magna é o elemento central atingido pelo assédio moral, pois esta conduta, praticada de forma intensiva e reiterada, aniquila a autoestima da vítima, levando-a a perder sua determinação, atingindo direitos ínsitos à personalidade, como honra, bom nome e intimidade, afastando-a, paulatinamente, do trabalho.

Sendo a preservação da dignidade da pessoa humana o objetivo precípua da Constituição Federal, é inegável o direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável física e psiquicamente, resguardando sua qualidade de vida e saúde emocional de abusos perpetrados na relação laboral.

A caracterização do dano moral decorrente do assédio moral, por se referir a atributos que se situam na subjetividade de cada indivíduo — moral —, não é facilmente engendrada, não sendo simples a tarefa, que compete aos magistrados, de fixar indenização por dano moral, haja vista que também estão imbuídos de subjetividade, em razão da carga cultural adquirida e desenvolvida em sua experiência com o mundo.

Diante desta dificuldade, revela-se a importância desta discussão, que constatou a necessidade de conferir maior objetividade ao instituto do dano moral, o que será alcançado através da motivação criteriosa das decisões dos magistrados, para auxiliar a construção jurisprudencial e orientar o trabalho do operador do Direito.

Para que o instituto do dano moral cumpra seu mister de reparação integral dos danos causados ao trabalhador vítima de assédio moral, é imprescindível analisá-lo à luz do valor supremo da dignidade da pessoa humana, que é o cerne sobre o qual se funda, atualmente, a responsabilidade civil, que deixou de focar a punição do culpado para se concentrar na reparação do dano causado à vítima.

Deve-se salientar a identificação dos elementos caracterizadores do assédio moral, quais sejam: a) sujeito ativo/assediador (empregador, superior hierárquico, colega de trabalho ou subordinado) e passivo/vítima/assediado (empregado ou superior hierárquico – no caso da prática por subordinado); b) ato atentatório aos direitos da personalidade; c) conduta reiterada; d) consciência do agente.

Com isto, evidenciou-se que nem todas as situações que causam desconforto ao trabalhador são fruto de assédio moral, podendo decorrer de legítimo poder disciplinar ou diretivo do empregador. Todavia, quando se configuram excessos, através de condutas que intentam degradar e humilhar o trabalhador, tais práticas intencionais e reiteradas,



caracterizadas como assédio moral, são capazes de deflagrar a reparação pelo dano daí decorrente.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de Filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. *Dicionário Escolar da Língua Portuguesa*. 2. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. *O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos de personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 5. ed. 2001.

BONAVIDES, Paulo. *Teoria constitucional da democracia participativa*. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm >. Acesso em: 6 de abril de 2015.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869compilada.htm >. Acesso em: 1 de abril de 2015.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 6 de abril de 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em: 1 de abril de 2015.

BRASIL. Lei nº 4.117, de 27 de agosto de 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14117.htm >. Acesso em: 29 de março de 2015.



BRASIL. Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15250.htm >. Acesso em: 29 de março de 2015.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 29 de março de 2015.

BRASIL. Tribunal de Alçada do Rio Grande do Sul. Acidente do Trabalho. Prova. Culpa do empregador. Dano moral. Apelação Cível nº 194.210.266. Relator: Juiz Ari Darci Wachholz. RS, 18 de abril de 1995.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Responsabilidade civil. Dano moral. Expressões veiculadas em entrevista publicada em revista de grande circulação nacional. Demanda posta em face do editor. Apelação Cível nº 9.800.114.922. Relator: Juiz convocado Nagib Slaibi Filho. Rio de Janeiro, RJ, 9 de março de 1999.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Responsabilidade civil. Dano moral. Princípio da Lógica do Razoável. Apelação Cível nº 8.218/95. Relator: Desembargador Sérgio Cavalieri Filho. Rio de Janeiro, RJ, 12 de março de 1996.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Acórdão. Recurso Ordinário 00156.2005.003.23.00-7. Relator: Juiz Paulo Brescovici. Cuiabá, MT, 3 de outubro de 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Acórdão. Recurso Ordinário 01711-2001-111-15-00-0. Relatora: Juíza Mariane Khayat Fonseca do Nascimento. Tietê, SP, 11 de março de 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. 8690-20.2010.5.01.0000. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 4 de maio de 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Enunciado. 39. Brasília, DF, 23 de novembro de 2007.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. São Paulo: Malheiros, 2004.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DURKHEIM, David Émile. *Sociologia e Filosofia*. São Paulo: Ícone, 2007.

FERREIRA Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. São Paulo: Russell, 2004.



FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HABERMAS, Jurgen. *Direito e moral*. Lisboa: Instituto Piaget, 1992.

INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS. *Dicionário Eletrônico do Houaiss da Língua Portuguesa*. V.3.0. São Paulo: Instituto Antônio Houaiss, 2009.

KANT, Immanuel (1980). Fundamentação da Metafísica dos Costumes. In: Os Pensadores: Vol. Kant II (Trad. Paulo Quintela). São Paulo: Abril Cultural.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

OIT — ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente*. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente> >. Acesso em: 6 de abril de 2015.

OIT — ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão*. Convenção n° 111. Genebra, 25 de junho de 1958. Disponível em: <<http://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%2028Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%202020n%C2%BA%20111%29.pdf>>. Acesso em: 2 de abril de 2015.



OIT — ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho*. Convenção nº 155. Genebra, 22 de junho de 1981. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155> >. Acesso em: 1 de abril de 2015.

OMS — ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Conferência Internacional sobre cuidados primários de saúde*. Declaração de Alma-Ata. Alma-Ata, URSS, 6 a 12 de setembro de 1978. Disponível em: <<http://cmdss2011.org/site/wp-content/uploads/2011/07/Declara%C3%A7%C3%A3o-Alma-Ata.pdf> >. Acesso em: 1 de abril de 2015.

ONU — ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Assembléia Geral das Nações Unidas*. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf >. Acesso em: 1 de abril de 2015.

ONU — ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Conferência Mundial de Direitos Humanos*. Viena, 14 a 25 de junho de 1993. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Confer%C3%A2ncias-de-C%C3%BApula-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas-sobre-Direitos-Humanos/declaracao-e-programa-de-acao-de-viena-1993.html> >. Acesso em: 27 de março de 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. Disponível em: <[tp://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32229-38415-1-PB.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32229-38415-1-PB.pdf)>. Acesso em: 1 de abril de 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

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

SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, v. 69, n. 11, nov. 2005.

TARUFFO, Michele. Senso comum, experiência e ciência no raciocínio do juiz. Trad. Cândido Rangel Dinamarco. *Revista da Escola Paulista da Magistratura*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 171-204, jul./dez. 2001.