

**FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU**

**DIREITO**

**Lara Angélica Lozano**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Bauru  
2022**

**Lara Angélica Lozano**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito.**

**Bauru  
2022**

Lozano, Lara Angélica

Assédio moral no ambiente de trabalho. Lara Angélica  
Lozano. Bauru, FIB, 2022.

39f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de  
Bauru - Bauru

1. Trabalho. 2. Assédio moral. 3. Danos psicológicos. I.  
Título II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

**Lara Angélica Lozano**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito,**

**Bauru, 22 de novembro de 2022.**

**Banca Examinadora:**

**Presidente/ Orientador:**

**Professor 1: Ms. Márcia Regina Negrisoni Fernandez Polettini**

**Professor 2: Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia**

**Bauru  
2022**

Dedico este trabalho a Deus.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha família por todo incentivo na conclusão desse curso, em especial a minha mãe, por nunca desistir de sonhar comigo, ao meu marido por toda paciência em meio as dificuldades diárias.

A minha irmã que me presenteou com o pequeno Bento a dois anos, e que faz com que nossos dias sejam muito mais agitados e felizes.

E a professora Maria Claudia por toda paciência e dedicação ao trabalho exercido.

Tudo posso naquele que me fortalece.

Bíblia: Filipenses 4:13

LOZANO, Lara Angélica. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2022 39f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2022.

## **RESUMO**

O presente trabalho, realizado por meio de pesquisa de revisão bibliográfica e documental tem por finalidade analisar a evolução do direito do trabalho no Brasil e no mundo demonstrando as características do contrato de trabalho, os deveres do empregador e do empregado e apresentar o instituto do assédio moral, que é uma violação de direitos do trabalhador. Teve como objetivo também identificar o assédio moral no ambiente de trabalho, suas espécies, consequências e danos que podem causar ao trabalhador. Demonstrando que hoje o assunto vem ganhando força, e que sua reparação é por indenização de danos morais.

**Palavras-chave:** Trabalho. Assédio moral. Danos psicológicos.

LOZANO, Lara Angélica. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2022 39f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2022.

### **ABSTRACT**

The present work, carried out by means of bibliographic and documental review research, aims to analyze the evolution of labor law in Brazil and in the world, demonstrating the characteristics of the employment contract, the duties of the employer and the employee, and to present the institution of moral harassment, which is a violation of workers' rights. It also aims to identify moral harassment in the work environment, its species, consequences and damages that can cause to the worker. Demonstrating that today the subject is gaining strength, and that its repair is by indemnification for moral damages.

**Keywords:** Job. Bullying. Keyword. Psychological damage.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>111</b>
<b>2</b>	<b>HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>Evolução mundial</b>	<b>12</b>
<b>2.2</b>	<b>Evolução no Brasil</b>	<b>14</b>
<b>3</b>	<b>PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>16</b>
<b>3.1</b>	<b>Princípio da proteção</b>	<b>16</b>
<b>3.2</b>	<b>Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos</b>	<b>18</b>
<b>3.3</b>	<b>Princípio da Continuidade da Relação de Empregos</b>	<b>19</b>
<b>3.4</b>	<b>Princípio da Primazia da Realidade</b>	<b>19</b>
<b>3.5</b>	<b>Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva</b>	<b>19</b>
<b>3.6</b>	<b>Princípio da intangibilidade Salarial</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	<b>21</b>
<b>4.1</b>	<b>Empregado</b>	<b>21</b>
<b>4.2</b>	<b>Empregador</b>	<b>22</b>
<b>4.3</b>	<b>Requisitos da relação de emprego</b>	<b>22</b>
<b>4.3.1</b>	<b>Pessoa natural</b>	<b>22</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Onerosidade</b>	<b>23</b>
<b>4.3.3</b>	<b>Subordinação</b>	<b>23</b>
<b>4.3.4</b>	<b>Pessoalidade</b>	<b>23</b>
<b>4.3.4</b>	<b>Não eventualidade</b>	<b>23</b>
<b>5</b>	<b>JUS VARIANDI x JU RESISTENTIAE</b>	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>ASSÉDIO MORAL</b>	<b>27</b>
<b>6.1</b>	<b>O conceito de assédio moral</b>	<b>27</b>
<b>6.2</b>	<b>Características do assédio moral</b>	<b>28</b>
<b>6.3</b>	<b>Espécie de assédio moral no trabalho</b>	<b>29</b>
<b>6.3.1</b>	<b>Assédio moral horizontal</b>	<b>30</b>

<b>6.3.2</b>	<b>Assédio moral vertical</b>	<b>31</b>
<b>6.3.3</b>	<b>Assédio moral vertical ascendente</b>	<b>31</b>
<b>6.3.4</b>	<b>Assédio moral vertical descendente</b>	<b>31</b>
<b>6.4</b>	<b>Consequências para o assediado</b>	<b>32</b>
<b>6.5</b>	<b>Consequências para o empregado</b>	<b>33</b>
<b>6.6</b>	<b>Consequências para o empregador</b>	<b>34</b>
<b>6.7</b>	<b>A prova e fixação da indenização do assédio moral</b>	<b>35</b>
<b>6.5</b>	<b>Legislação brasileira sobre assédio moral</b>	<b>37</b>
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>40</b>

## **REFERÊNCIAS**

## 1 INTRODUÇÃO

Para se efetuar uma observação sobre o Direito do Trabalho é necessário compreender sua origem e seu desenvolvimento e para saber como isso aconteceu, é preciso olhar para trás.

Na opinião de Martins, (2012, p. 3) “O Direito tem uma realidade histórico-cultural, não se admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção do seu desenvolvimento dinâmico ou transcurso do tempo.”

Desta forma, o direito do trabalho será melhor compreendido após análise da linha evolutiva ao longo da história.

Sendo o trabalho um elemento para a dignidade humana, verificamos a importância econômica e psíquico para desenvolvimento pessoal e profissional, e as condições de trabalho podem influenciar de forma efetiva na saúde do trabalhador, bem como seu desenvolvimento pessoal.

O assédio moral sempre esteve presente nas relações de trabalho, sendo camuflada por longos anos, entretanto no final do século XX o tema começou a ganhar repercussão e a ser debatido com maior intensidade.

O presente artigo foi elaborado com base em pesquisas bibliográficas realizadas em livros, Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas, projetos de Lei e jurisprudência, que abordam o tema demonstrando os elementos necessários para a caracterização, sua natureza e as consequências tanto para vítima quanto ao agressor.

## 2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução mundial

Segundo Martins (2012), a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que significa castigo. *Tripalium* era um instrumento de tortura. A propósito, trabalhar na Antiguidade significava perder a liberdade e a escravidão foi a primeira forma de trabalho. O escravo por ser propriedade de um dono era considerado um objeto e, portanto, não gozava de nenhum direito. Todas as civilizações antigas tinham suas economias baseadas na escravidão.

A segunda forma de trabalho foi a servidão e surgiu durante o período do feudalismo, na Idade Média. Os camponeses (servos) que cultivavam e ocupavam as terras não eram seus proprietários, elas pertenciam aos senhores feudais, que extraíam parte da produção agrícola. Nesse mesmo período surgem as corporações de ofícios, ou seja, uma pessoa só podia trabalhar em um determinado ofício - pedreiro, carpinteiro, padeiro ou comerciante - se fosse membro de uma corporação.

Na opinião de Martins (2012, p. 4) “Nessa época o trabalho era considerado um castigo. Os nobres não trabalhavam.”

As corporações compreendiam-se em: os mestres (proprietários das oficinas), os companheiros (recebiam salários dos mestres) e os aprendizes (menores que aprendiam uma profissão). Nessa época as jornadas de trabalho eram excessivas chegando a 18 horas diárias.

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1872 por William Murdock, o trabalho passou a ser prestado em média 12 e 14 horas por dia. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno. (Martins, 2012, p. 5)

As corporações de ofícios foram abolidas com o surgimento da Revolução Francesa, em 1789. Com o Decreto D'Allarde tal prática foi definitivamente suprimida na França a partir do dia 1º de abril de 1791, permitindo a liberdade de trabalho.

A Revolução Francesa foi fundamental no Direito do Trabalho que começa a ser aplicado e difundido pelo mundo afora no decorrer da história.

Já a revolução Industrial transformou o trabalho em emprego e os trabalhadores passam a ser assalariados, entretanto, com o advento das máquinas

a vapores, a força de trabalho humana foi cada vez mais sendo substituída por elas, elevando o número de desempregados. Até então não havia qualquer intervenção do Estado nas relações de trabalho, mas devido as jornadas excessivas, as condições insalubres em que estes trabalhadores eram submetidos, entre outros trabalhos abusivos, surge a necessidade do Estado intervir.

Relata Martins (2012, p. 7) “A revolução industrial acabou transformando o trabalho em emprego”.

Em 1802, surgiu na Inglaterra a Lei de Peel com o objetivo de proteger os trabalhadores, como por exemplo, trabalho máximo de 12 horas diárias, sempre após as 6 da manhã e antes das 21 horas. Na França, em 1803, foi proibido o emprego de menores de 14 anos em minas.

No dia 1º de maio de 1886, na cidade de Chicago (EUA) milhares de trabalhadores foram às ruas reivindicar melhores condições de trabalho, entre elas, a redução da jornada de trabalho de treze para oito horas diárias. Neste mesmo dia ocorreu nos Estados Unidos uma grande greve geral dos trabalhadores, um conflito envolvendo policiais e trabalhadores provocou a morte de alguns manifestantes. Por isso a data 1º de maio foi escolhida como o "Dia do Trabalhador" (MARTINS, 2012).

O papa Leão XIII promulga em 1891 a encíclica *Rerum Novarum*, na qual debate as condições das classes trabalhadoras ao mesmo tempo em que defende a propriedade privada.

Segundo Garcia (2011) após a 1ª Guerra Mundial (1914-1918) que foi um conflito de escala global, envolvendo 17 países dos cinco continentes, e deixou profundas consequências sentidas em todo mundo, entre elas, a queda do capitalismo liberal e o surgimento do que se convencionou a chamar de constitucionalismo social, inclusão nas constituições de uma série de preceitos com o intuito de garantir a defesa social dos indivíduos, incluindo inclusive o Direito do Trabalho.

E foi com a revolução mexicana, que teve início em 1910 e findou em 1917 que houve uma nova Constituição, e com a promulgação em 1919 na Alemanha da Constituição de *Weimer*, que se cimentou as bases do Estado Social, e se consolidou somente, após o término da Segunda Guerra Mundial (MARTINS, 2012).

O Tratado de Versalhes (1919) foi um acordo de paz selado entre os países vencedores da Primeira Guerra Mundial e a derrotada Alemanha. Entre os termos assinados está o que cria a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entidade

responsável pela criação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

Henry Ford desenvolveu o sistema de produção em massa - linha de produção automatizada - esse modelo revolucionou a indústria automobilística a partir de 1914 e passou a ser chamado de fordismo. Entre suas principais características, destaca-se a redução de custos na linha de produção, aperfeiçoamento da linha de montagem do produto e divisão das funções de trabalho e atender apenas o mercado interno (MARTINS, 2012).

Em 1927, surge na Itália a Carta Del Lavoro, documento estabelecendo o corporativismo, ou seja, a economia deveria estar organizada em torno do Estado, promovendo o interesse nacional acima dos interesses pessoais. Todo o poder era centralizado no Estado (MARTINS, 2012).

De cunho fascista, o documento propunha o nacionalismo, necessidade de organização, colaboração de classes, seu modelo impõe o sindicato único, a contribuição sindical e a proibição de greves.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem decretada em 1948 elenca alguns direitos aos trabalhadores tais como, uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas, direito ao repouso e ao lazer, remuneração equitativa e satisfatória, que permita a si, e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana.

## **2.2 Evolução no Brasil**

Os ramos do Direito, em especial, o Direito do Trabalho, só foram tratados com a nossa Constituição atual (1988). A Constituição de 1824 é a primeira que teve vigência em solo brasileiro, e não teve nenhuma intenção de estabelecer normas de direito do trabalho. Restringiu-se apenas a abolir as corporações de ofícios.

A Lei do Ventre Livre, foi uma lei abolicionista, promulgada em 28 de setembro de 1871 e considerava livres todos os filhos de mulher escravas nascidos a partir desta lei. Em 1885 foi aprovada a Lei dos Sexagenários, também conhecida como Lei Saraiva-Cotegipe que previa a liberdade aos sujeitos escravizados que tivessem mais de sessenta anos de idade, e estabelece também normas para libertação gradual dos cativos, mediante indenização (MARTINS, 2012).

Em 13 de maio de 1888, foi assinado pela princesa Isabel a Lei Áurea (nº 3353), que abolia a escravatura.

O Brasil recebeu no início do século XX grandes números de imigrantes de diversos países que, influenciados pelas transformações decorrentes da Primeira Guerra Mundial, bem como o surgimento da OIT, passaram-se a reivindicar melhores condições de trabalho. Surgem daí movimentos operários organizados que fazem o presidente Getúlio Vargas, em 1930, adotar uma política trabalhista. Nesse mesmo ano foi criado o Ministério do Trabalho. O salário mínimo foi implantado em 1936 e a Justiça do Trabalho em 1939 (GARCIA, 2011)

Com a Constituição de 1934, primeira a tratar de forma específica o Direito do Trabalho, incluiu-se algumas garantias trabalhistas, tais como, salário mínimo, jornada de 8 horas e férias remuneradas.

A Constituição de 1937 foi a 4ª Constituição brasileira e a 3ª do período republicano. Ficou conhecida por ter leis de inspiração fascista baseadas na Carta del Lavoro (1927) e na Constituição polonesa (1935).

Algumas de suas características são:

A Justiça Eleitoral e os partidos políticos foram extintos, instituição da censura prévia aos meios de comunicação, proibição do direito de greve, previsão de pena de morte para crimes políticos, etc.

Em 1º de maio de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o intuito de reunir as leis já existentes na época, mas que se encontravam dispersas.

A legislação com o decorrer dos anos começa a instituir novos direitos; que versa sobre o trabalho dos empregados domésticos (5859/72), sobre o trabalhador rural (5989/73), sobre o trabalho temporário (6019/74), entre outros.

No dia 5 de outubro de 1988 foi promulgada nossa Constituição atual. Nela estão compreendidos 5 artigos que tratam exclusivamente sobre os direitos trabalhistas (dos arts 7ª a 11), todos incluídos no Capítulo II, "Dos Direitos Sociais".

### 3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Princípios é o primeiro passo para elaboração de regras, trata-se de inspiração para o legislador na elaboração de normas, atua também para suprir omissões e lacunas na lei, tem como função, informar, normatizar e interpretar a legislação de forma mais ampla, dando uma visão mais profunda em determinados casos onde há a necessidade da interpretação analógica do fato concreto.

É importante salientar que em nosso sistema, os princípios não têm como funções retificar ou corrigir a lei, pois só serão aplicadas em casos onde há a lacuna da norma legislativa, sempre completando a norma vigente.

Conforme dispõe Martins (2012, p.69) “Lógico que é aplicada ao Direito do Trabalho, mas não se pode dizer que se trata de um princípio do Direito Laboral, pois é aplicada à generalidade dos casos, como regra de conduta humana”

Sua fundamentação jurídica está no art. 427 do Tratado de Versalhes, onde estão mencionados os princípios fundamentais, art. 5º da Constituição Federal, onde dispõe a liberdade de trabalho, e inciso III do art. 1º da Constituição, onde prevê a dignidade da pessoa humana, conseqüentemente do trabalhador.

Podem ser destacados os seguintes princípios do Direito do Trabalho:

#### 3.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção é sem dúvida o de maior amplitude e importância do Direito de Trabalho, tem como função a proteção da parte mais fraca da relação empregatícia, o empregado, tentando garantir a equiparação no plano jurídico, compensando a superioridade econômica existente no as partes.

Seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito individual do Trabalho não se justificaria historicamente e cientificamente. (DELGADO, 2010, p. 183).

Este fundamento insere-se na estrutura do Direito do Trabalho para repelir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando desta forma melhores condições de vida dos trabalhadores.

**Princípio *in dubio pro operário*;**

Garante ao empregado que ao ser analisado um preceito que disponha de mais de uma regra trabalhista, o operador do Direito do Trabalho deve optar pela mais favorável ao trabalhador, desde que não se trate de matéria probatória nem que vá de encontro com a manifestação do juiz.

**Princípio da aplicação da norma mais favorável;**

Tem como objetivo aplicar a norma mais favorável, independentemente de sua posição na escala hierárquica, isso pode ocorrer em três situações distintas:

- No instante da elaboração da regra (princípio orientador da regra), no qual busca orientar o legislador na elaboração de normas mais convenientes às condições sociais do trabalhador, transcrita no *caput* o art. 7º da Carta Maior.
- No contexto de confronto das regras concorrentes (princípio orientador do processo hierarquização de normas trabalhistas), busca a aplicação da norma que independente de sua hierarquia, seja mais benéfica a real situação do trabalhador.
- No contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista), havendo omissão ou uma situação dúplice da norma, uma norma com dois sentidos, deverá esta ser interpretada visando o interesse do trabalhador.

Utilizando a teoria do conglobamento, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável reunindo o conjunto de componentes existentes, com o objetivo de evitar a caracterização sistemática da ordem jurídica. (DELGADO, 2010)

**Princípio da condição mais benéfica**

O princípio da condição mais benéfica estabelece que as condições que estipularem maior vantagem ao trabalhador, independente da edição de norma superveniente, disposta sobre a mesma matéria, está prevalecerá em nível protetivo maior

O art. 620 da CLT prevê que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo, desta forma

também, as estabelecidas em acordo coletivo, quanto mais favoráveis, sobressairá sobre a convenção coletiva. (MARTINS, 2010)

Trata-se de direito adquirido conforme mencionado no art. 5º, XXXVI da CF, sendo que se o trabalhador tiver conquistado um direito, este não poderá ser modificado, caso seja outorgado uma condição desfavorável ao trabalhador.

A Súmula 51 do TST estabelece que que cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens, só atingiram os novos obreiros da empresa, sem que os anteriores sofram qualquer prejuízo.

### **3.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos**

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, desta forma, mesmo que renunciados, o mesmo poderá reclamar na justiça do trabalho.

Conforme menciona Martins (2012) o art. 3º da lei do Trabalho de Venezuela dispõe que "em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores". E seu parágrafo único resta claro que a irrenunciabilidade não excluirá a possibilidade de conciliação ou transação sempre que haja circunstâncias que motive os fatos e seja realizado por escrito.

O art. 9 da CLT reafirma dizendo que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas"

Entretendo, haverá uma forma que tais direitos poderão ser renunciados, que é diante do juiz do trabalho, pois o trabalhador não está exercendo atividade laboral e desta forma não será forçado a fazer qualquer tipo de renúncia.

Quando há a transação em juízo, esta, terá validade plena, pois houve a vontade do trabalhador.

Para que haja a transação é necessário que haja dúvida, pois caso contrário haverá doação para outrem. Entretanto há direitos que são irrenunciáveis, tais como a verbas rescisórias e aviso prévio, conforme transcrito na Súmula 276 do TST.

Inexiste transação em relação as verbas que estão sendo pagas no termo de rescisão do contrato de trabalho por adesão a plano de desligamento ou de aposentadoria, pois inexiste *res dubia*. Da mesma forma, inexiste coisa julgada em relação ao referido termo, pois não foi homologado em juízo. (MARTINS, 2012, p.71)

A transação quando contem concessões recíprocas e direitos duvidosos, e renuncia quando é unilateral e extinção de direitos.

### **3.3 Princípio da Continuidade da Relação de Empregos**

A regra presumida é que os contratos de trabalhos sejam pactuados por prazo indeterminado, somente por exceção admitindo-se o contrato por prazo determinado ou a termo.

A súmula 212 do TST faz referência ao dizer que " o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

### **3.4 Princípio da Primazia da Realidade**

O princípio da primazia da realidade estabelece que a verdade real prevalecera sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sobre a forma.

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes. (DELGADO, 2010, p. 192, 193).

Desta forma, resta claro que independente das provas documental apresentadas, será analisada a verdade real da situação de litígio trabalhista, a fim de impedir fraude pelo empregador, na tentativa de inverter ou criar fatos inexistentes.

### **3.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva**

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é especial do Direito do Trabalho, porém, tem origem no Direito Civil, especificamente na cláusula *pacta sunt servanda*, segundo a qual os contratos devem ser cumpridos.

Realmente um dos princípios gerais do Direito que foi importado pelo ramo trabalhista é o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa, no estuário civilista originário, pelo conhecido aforismo *pacta sunt servanda* (“os pactos devem ser cumpridos”). Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes. (DELGADO, 2010, p. 188)

A inalterabilidade unilateral deixou de ser absoluta, é pode ser vencida por uma compatível retificação das cláusulas do contrato ao longo de seu percurso.

De acordo com o art. 468 da CLT, as alterações contratuais favoráveis ao empregado tendem a ser naturalmente permitidas. Já a contraposta a alterações desfavoráveis ao trabalhador, tende a ser vedadas conforme art. 444 e 468, da CLT. Por fim, a atenuação civilista, *rebus sic stantibus*, tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho.

### **3.6 Princípio da intangibilidade Salarial**

O salário tem caráter alimentar, com objetivo de prover as necessidades básicas do indivíduo e sua família, o princípio da intangibilidade salarial, inspirou a criação de diversos dispositivos normativos, objetivando defender, especificamente, o salário do obreiro.

A força deste princípio não está, contudo, somente estribada no Direito do Trabalho, porém nas relações que mantem com o plano externo (e mais alto) do universo jurídico. De fato, o presente princípio laborativo especial ataca-se até mesmo a um princípio jurídico geral de grande relevo, com sede na Carta Magna: o *princípio da dignidade da pessoa humana* (DELGADO, 2010, p. 191).

Desta forma, tal princípio jurídico é o maior e mais abrangente, pois o salário é a contrapartida econômica da relação empregatícia.

## 4 RELAÇÃO DE EMPREGO

Anteriormente o contrato de trabalho era denominado como locação de serviço, sendo disciplinado nos artigos 1.216 a 1.236 do Código Civil de 1916, surgiu então, com a Lei nº 62, de 5-6-1935 a denominação de contrato de trabalho, que tratou da rescisão do pacto laboral.

No exame de nossa legislação, será encontrada tanto a expressão contrato de trabalho como relação de emprego. O termo mais correto a ser utilizado deveria ser contrato de emprego (Catharino, 1982:2018) e relação de emprego, porque não será tratado da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego. (MARTINS, 2012, p. 88)

É importante frisar que relação de trabalho é gênero, o que compreende ao trabalho autônomo, eventual e avulso, e relação de emprego trata-se do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.

Porém, sua denominação é contrato de trabalho, conforme transcreve o art. 442 da CLT, onde traz uma concepção mista sobre contrato de trabalho e relação de emprego.

O contrato individual de trabalho pode ser realizado de forma tácita ou expresso, por tempo determinado ou indeterminável dependendo do acordado entre as partes, desta forma, deverá ser realizado com mútuo consentimento entre empregado e empregador.

Embora tal autonomia não exista exatamente, à um sistema de proteção ao trabalhador, em que as normas de ordem pública incidem automaticamente sobre o contrato de trabalho, tendo como objetivo equilibrar a relação entre as partes e evitar o abuso do poder econômico, não deixando que o empregador imponha sua vontade ao empregado.

### 4.1 Empregado

Conforme dispõe o art. 3º da CLT, empregado é toda pessoa física ou natural, que preste serviços de forma tácita ou expressa a um tomador de serviço, mediante a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e havendo subordinação.

É importante destacar que os serviços prestados por pessoa jurídicas, são regulados pelo Direito Civil.

Martins (2012, p. 139) menciona que “todo empregado é trabalhador, mais nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos”

## **4.2 Empregador**

Define-se empregador a pessoa física, jurídica ou despersonalizado que contrata uma pessoa física para a prestação de serviços, efetuados com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob sua subordinação.

Sua noção jurídica baseasse através da relação com o empregado, pois existindo tal figura no vínculo laboral pactuado pelo tomador de serviços, este assumirá, de prontidão a característica de empregador (DELGADO, 2010).

Ao analisar o artigo 2º da CLT, o qual se trata da definição de empregador, verifica-se que tal enunciado é falho, pois, o empregador não é a empresa, e sim a pessoa física, ou jurídica titular de tal empresa ou estabelecimento.

As características do empregador se importam na simples compreensão da relação de emprego, pois tais elementos fáticos-jurídicos, aduz o tipo legal de empregador. Desta forma, configurada a relação de emprego, nesta existirá um empregador.

## **4.3 Requisitos da relação de emprego**

A relação de emprego será configurada quando estiverem presentes seus requisitos (elementos fático-jurídicos), quais sejam:

### **4.3.1 Pessoa natural**

Tal requisito deixa claro que todo empregado sempre será pessoa física (pessoa natural).

Na opinião de Garcia (2011, p. 149) “o direito do trabalho estabelece normas jurídicas em proteção da pessoa humana do trabalhador, garantindo o preceito maior de dignidade nas relações de trabalho.

Pois os bens tutelados pelo Direito do Trabalho importam somente à pessoa física, sendo assim, não podem ser usufruídos por pessoa jurídica.

### 4.3.2 Onerosidade

A onerosidade significa que todo serviço prestado tem como contraprestação o recebimento de uma remuneração, o empregado sempre trabalha com o intuito de receber salário, sendo este, o seu objetivo de firmar o pacto laboral.

Estabelece o parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608, de 18-2-98, que os serviços voluntários não geram vínculo empregatício, nem obrigação trabalhista e previdenciária, pois voluntário é atividade não remunerada.

Isso significa a existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado, ao contratar, de receber contraprestação de seu serviço, ou seja, a remuneração, para que possa falar em relação de emprego. (GARCIA, 2011, p. 152)

Se não há remuneração, inexistente vínculo empregatício, pois o contrato de trabalho é oneroso.

### 4.3.3 Subordinação

Tal requisito merece destaque entre os demais, pois a prestação de serviço é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção, tendo portando uma relação de subordinação.

### 4.3.4 Pessoalidade

Trata-se de do *intuite personae* do contrato de trabalho, ou seja, o qual é realizado por determinada pessoa, tal relação é infungível. Não podendo o trabalhador ser substituído por outra pessoa, sob pena de o vínculo forma-se com ultimo.

### 4.3.5 Não eventualidade

Trabalho não eventual é aquele é habitual, contínuo. Portanto pode se afirmar que a não eventualidade está diretamente ligada a prestações de serviços e as atividades normais do empregado, tais como, o serviço permanentemente necessário à atividade do empregador ou ao seu empreendimento.

Ou seja, a não eventualidade significa também a fixação do empregado a certa fonte de trabalho, que toma os seus serviços.

## 5 **JUS VARIANDI x JU RESISTENTIAE**

*Jus variandi* é o direito que o empregador possui de alterar unilateralmente, somente em condições excepcionais, as condições de trabalho de seus empregados, isso ocorre através do poder de direção do empregador.

Segundo Garcia (2011), a doutrina faz menção a duas modalidades de *jus variandi*, ordinário e extraordinário. Na categoria ordinária o empregador diante do risco de sua atividade, poderá, sem causar qualquer prejuízo ao empregado praticar pequenas modificações circunstanciais quanto ao exercício da prestação de trabalho (exemplo, alteração do horário de trabalho, uso de uniformes e alteração de maquinários a fim de acompanhar a tecnologia).

Já na modalidade extraordinário, é exigido o exercício nos limites estritos legais, tendo em vista haver a possibilidade de prejuízo, podemos citar como exemplo a modificação do trabalho noturno para o diurno, o que acarretará a redução do salário, visto que suspende o recebimento do adicional noturno (GARCIA, 2011)

Destaca Delgado (2010) que há limites para o exercício válido do *jus variandi*, pois havendo abuso no seu exercício, o empregado pode se opor, valendo-se do chamado direito de resistência *jus resistentiae*.

O *jus variandi* é uma prerrogativa (juridicamente limitada, é bem verdade) de adequação e redirecionamento da prestação laboral contratada, que a ordem jurídica assegura ao empregador no transcorrer do contrato laboral (DELGADO, 2010).

Desta forma, poderá haver alterações nas cláusulas contratuais desde que não altere significativamente o ajuste laboral. Tal modificação não atinge as cláusulas do contrato, podendo, portanto, ser modificada a qualquer momento, sem necessidade de uma situação especial.

É um instrumento de caráter emergencial e transitório, em que o empregador poderá modificar as condições de trabalho do empregado, em face de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, desde haja comprovação.

Seu limite é pautado nas cláusulas essenciais do contrato e em necessidades reais da empresa, coibindo o uso abusivo desse poder.

Nota-se que não se trata de uma subordinação econômica ou técnica, mais jurídica, pois advém do contrato de trabalho, não caracterizando também uma

exceção ao princípio da força obrigatória dos contratos, e sim uma adaptação a novas necessidades e realidade do contrato laboral.

O art. 468 da CLT, transcreve sobre a nulidade do "*jus variandi*" quando o empregador sofrer algum prejuízo direto ou indireto, deve haver mútuo consentimento para as respectivas alterações.

O fundamento do art. 468 da CLT é que o trabalhador não poderia aceitar uma condição de trabalho pior que a anterior; além disso, o obreiro poderia ser induzido em erro pelo empregador, ou por não ter condições de discernir o ato praticado pelo empregador que lhe é prejudicial – ou até mesmo sofrer coação patronal. (MARTINS, 2012, p. 337)

O direito a resistência das alterações imposta pelo empregador, é denominada como "*jus resistentiae*", possibilitando ao empregado a resistir a tais alterações.

Enquanto que o "*jus variandi*" é atributo jurídico do empregador, o "*jus resistentiae*" é necessidade do empregado.

O "*jus resistentiae*" do empregado é a prerrogativa que lhe é conferida, visando opor-se às modificações lesiva do contrato, conferindo a possibilidade da rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme art. 483 da CLT.

De qualquer maneira, o "*jus resistentiae*" se mostra como veículo de proteção à dignidade da pessoa humana no âmbito trabalhista.

O "*jus variandi*" se utilizado corretamente é uma excelente ferramenta do empregador, entretanto deve reconhecer alguns direitos sobre o empregado sem a intenção de prejudicar, causar prejuízos ou ainda cometer abusos de direito.

## 6 ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, vale destacar que o trabalho é muito importante na estrutura da identidade da pessoa humana, garantindo ao direito da cidadania, satisfação pessoal e profissional, saúde, e desenvolvimento da sua própria vida e do universo ao seu redor.

Desta forma, podemos verificar como é importante identificarmos as consequências que o assédio moral pode causar quando ocorrido no ambiente de trabalho: “as mudanças na personalidade vão afetando a competência, o talento e a criatividade do indivíduo e podem mesmo vir a transformá-lo em uma pessoa destrutiva e um mental ou e um suicida” (BARROS, 2008 apud ROSA e NUNES, 2012, p. 158)

Verifica-se que o assunto tem causado grande preocupação social, pelos danos causados.

Segundo Hirigoyen (2019) embora o assédio seja uma coisa antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, o que acaba diminuindo a produtividade e aumentando o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos.

Podemos afirmar, portanto, que o assédio moral nas relações de emprego está intrinsecamente ligado ao direito fundamental do trabalho e ao direito a saúde.

### 6.1 O conceito de assédio moral

O termo assédio moral no local de trabalho é novo, entretanto já ocorre a muito tempo, sendo recente apenas a sua classificação prática e ilícita e degradante no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que o assédio moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, não se restringindo a um local específico, mas, sobretudo, constituindo um problema de amplitude global. Apesar disso, a forma como ele se manifesta varia de local para local, o que acaba por dificultar sua definição e estabelecer uma só terminologia. Trata-se de uma psicologia de terror, ou, simplesmente, psicoterror, comumente denominado, o qual se manifesta no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, por seu turno, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. (FERREIRA, 2005, p. 42 apud RAMOS e GALIA, 2012 p. 40).

Nesse sentido, verifica-se que o assédio moral deflagra uma verdadeira guerra psicológica no local de trabalho, tendo dois fenômenos, o abuso de poder e a manipulação perversa, tentando desmascarar os maus-tratos como uma brincadeira. Multiplicando-se gradativamente ao passar do tempo, atingindo sua integridade física ou psíquica.

Ressalta-se, portanto que embora tais direitos sejam desprovidos de valor econômico, trata-se de valor absoluto e inato, de caráter irrenunciável, intransmissível e imprescritível.

## **6.2 Características do assédio moral**

O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza pela deterioração das condições de trabalho, com condutas negativas que atingem tanto o trabalhador como a estrutura organizacional da empresa.

Destarte, de comportamentos, atos e gestos repetitivos que causa humilhação, constrangimento, violências, isolamento, cobrança excessiva, exposição, sobrecarga nas atividades laborais e deterioração proposital das condições de trabalho, atentados contra a dignidade. Isso acontece porque as empresas não pensam no bem-estar dos funcionários, colocando em primeiro lugar as cadeias produtivas.

Trata-se de um tipo de violência que mexe com o emocional do ser humano, e é por isso que muitas vezes é difícil de ser identificado.

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça, esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão. (BARROS, 2008, p. 16 apud ROSA e NUNES, 2012, p. 160).

Com isso, observa-se a gravidade causada pelo assédio moral no ambiente de trabalho e que o estado de dependência em relação ao emprego muitas das vezes é fator predominante para que o empregado se submeta as práticas, em decorrência do medo de perder sua ocupação profissional.

Podemos concluir que o assédio moral é caracterizado por qualquer tipo de atitude agressiva, individual ou coletiva, causada por um superior hierárquico, por colega do mesmo nível, subordinado ou por terceiro relacionado com a empregadora contra o trabalhador, que cause um desconforto no ambiente de trabalho, trazendo danos físicos e psicológicos.

Segundo Ramos e Galia (2012) o assédio moral nas empresas assume duas características de acordo com suas políticas de gestão, sendo a tendência de igualar os indivíduos e recusa em aceitar alguém ou algum traço diferente de sua personalidade e o estímulo a rivalidade entre os empregados.

Verifica-se que a globalização trouxe consigo a busca desenfreada pelo lucro e sucesso a qualquer custo, tornando-se assim o ambiente de trabalho competitivo, traçando metas imposta pelas empresas e criando desigualdade entre os funcionários.

Segundo Modesto (2022) no ano de 2021 foram registrados 52 mil casos de assédio moral no Brasil, isso significa que com o passar do tempo foi identificado a necessidade de denúncia da violência, o que demonstra a gravidade do tema ora abordado.

### **6.3 Espécie de assédio moral no trabalho**

O assédio moral tem diversas formas de desenvolvimento, podendo se identificar diversas formas no mesmo local.

Identificado nos anos de 1980, o assédio moral foi denominado como *mobbing*, que tem origem do verbo inglês *to mob*, que indica as ações de agressões, assedia, e do substantivo derivado *mob*, que significa agredir em massa, quantidade de pessoas desordenadas, ou seja, a expressão *mobbing* associa-se à forma de violência coletiva, ligada a organização do trabalho (RAMOS, 2012).

Já na Inglaterra, recebe a denominação de *bullyng*, cuja o significado é tratar uma pessoa de forma grosseira, desumana, abrangendo também a vida externa ao trabalho.

As duas espécies supracitadas, trata-se de duas divisões distintas, sendo o *mobbing* uma relação simétrica, ocorrida entre os próprios colegas de trabalhos, que não necessariamente estejam em uma relação hierárquica, também conhecida por assédio moral horizontal.

Enquanto o *bullyng*, evidencia-se relação simétricas, nas quais existe uma hierarquia, em que estão presentes as figuras dos superiores hierárquicos e do empregado encarregado, chamado de assédio moral vertical descendente e ascendente.

Verificaremos a seguir, a peculiaridade de cada espécie, bem como, o posicionamento jurisprudencial.

### **6.3.1 Assédio moral horizontal**

Primeiramente é importante identificar de quem é a responsabilidade da pratica do assédio moral dentro da relação do trabalho, destaca a CLT em seus artigos 2º e 3º tem como sujeitos o empregador e empregado que configura a relação trabalhista.

Em alguns casos podemos identificar o agente agressor do assédio moral, por uma ou mais pessoas, com o mesmo grau hierárquico da vítima, que chamamos de assédio moral horizontal, que geralmente busca a possibilidade de promoção, demonstrando uma rivalidade.

Esse tipo de assédio moral, também chamado assédio moral transversal, normalmente, é desencadeado por alguma diferença da vítima entre eles. também a intolerância racial, étnica e opção sexual são motivos comuns para a ocorrência de moral horizontal. (THOME, 2009, p. 61 apud ROSA e NUNES, 2012, p, 164)

Vale destacar que mesmo essa modalidade acontecendo pelos colegas de trabalho é passível da indenização a vítima pelos danos sofridos em sua personalidade.

Podemos citar outro exemplo de assédio moral vertical, quando a empresa adota o sistema de pagamento de salário por produtividade coletiva, este sistema compete a um empregado vigiar o trabalho do seu colega, na medida que seu salário dependerá de todos os empregados, transferindo o risco da atividade econômica para os mais lentos, inexperiente e menos meticulosos sejam discriminados pelos demais, forçando sua demissão.

Segundo Thome (2008) o assédio moral horizontal, na maioria das vezes é decorrente de métodos de cortar relações sociais, tais como deixar o assediado alimentando-se sozinho e não convidando para festas e comemorações.

### **6.3.2 Assédio moral vertical**

O assédio moral vertical são os mais comuns entre as relações de trabalho, por ocorrer entre pessoas de diferentes graus hierárquicos, podendo se dividir em ascendente e descendente.

### **6.3.3 Assédio moral vertical ascendente**

O assédio moral ascendente caracteriza por atitudes agressivas constantes, praticadas por uma ou várias pessoas de grau hierárquicos inferior ao da vítima, esse tipo de violência costuma ocorrer quando um colega é promovido, entretanto não tem méritos para tal, ou não há a concordância da equipe que vai atuar.

Trata-se do assédio moral mais raro, que segundo Hirigoyen (2019), existe duas formas comuns de assédio moral ascendente, qual sejam, as reações coletivas de um grupo ou as falsas alegações de assédio sexual. Podemos afirmar que quando o assédio moral surge nesta modalidade, é praticado por várias pessoas ou pelo grupo inteiro, podendo ocorrer também, como forma de “ataque contra o assédio moral sofrido” pelo superior hierárquico ora assediado.

### **6.3.4 Assédio moral vertical descendente**

Já o assédio moral vertical descendente, esse ocorre quando há um superior hierárquico, há a imposição do poder de chefia para concretizar o abuso, tendo como objetivo o desvio de obrigações trabalhista.

A agressão, no caso é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se. Para compensar sua fragilidade identitária, ele tem necessidade de dominar e faz tanto mais facilmente quanto mais o empregado, temendo a demissão, não tiver outra escolha a não ser submeter-se. (HIRIGOYEN, 2009, p. 83 apud ROSA e NUNES, 2012, p, 165)

Verifica-se que tal abuso sempre existiu, entretanto hoje tentam disfarçar sobre a alegação de submissão e obediência, que por muitas vezes acabam se submetendo a tais situações para não perder o emprego. É o verdadeiro abuso de direito, e podemos afirmar que o assédio moral vertical descendente é o mais comum dentre eles.

## 6.4 Consequências para o assediado

A consequência do assédio moral é a lesão à vítima, e o quanto prejudica sua saúde física, social e econômica, afetando principalmente seu desenvolvimento e rendimento dentro da empresa.

Podemos afirmar que o assédio moral ao empregado reflete na produção da empresa, pois, estando o empregado com o psicológico atingido, este não terá o mesmo rendimento como os demais.

O assédio causa para o empregado nervosismo, distúrbio do sono, irritação permanente, perturbação da memória, tremores, hipertensão arterial, tristeza profunda, alteração da personalidade, inversão da escala de valores, pensamentos suicidas ou tentativa de suicídio, dores de cabeça, angústia, ansiedade, mágoa, levando até a procurar bebidas alcoólicas, ou seja, causando um dano, muitas vezes, irreparável a sua saúde e à sua vida cotidiana. . (ROSA e NUNES, 2012, p, 168)

A violência moral atinge nas relações de emprego, por atos autoritários e repetitivos, de ironia e arrogância na maioria das vezes pelo superior hierárquico, os quais menosprezam o sofrimento do assediado.

Elencaremos abaixo as principais consequências que o assédio moral pode provocar em relação ao assediado.

A primeira e principal consequência que o assédio moral causa a vítima, é sem dúvida nenhuma, a saúde física e psíquica, podemos dizer que o trabalhador é inocente do crime pelo qual vai pagar, pois o agressor se aproveita de um ponto fraco de outrem para atacar. Com isso gera uma confusão muito grande na cabeça ao assediado, que passa a sentir cansaço, ansiedade, dores de cabeça, e mal-estar mexendo diretamente com suas emoções e provocando danos à saúde física e mental.

Por consequência, o prejuízo se estende no convívio com sua família e sociedade em modo geral, a vítima se sente tão humilhada que não consegue ter um convívio tranquilo com as outras pessoas, e muitas vezes busca uma válvula de escape em bebidas e drogas, colocando sua vida totalmente em risco em todos os aspectos.

Por fim, é importante destacar que a auto estima profissional e pessoal fica totalmente devastada, tendo em vista o descontrole emocional, tornando-se, portanto, difícil encontrar forças para retornar a vida particular e profissional.

Diante de todas as consequências explanadas acima é notório que o funcionário dificilmente conseguirá realizar algo produtivo dentro da empresa. Muitos passam a vida inteira por tratamento e dependência de seus familiares, podendo ocorrer até o suicídio.

#### **6.4 Consequências para o empregado**

Assim como já demonstrado anteriormente, poderá o próprio empregado configurar assédio moral em relação ao empregador e seus colegas de trabalho, o que enseja dispensa por justa causa.

Em verdade, a justa causa em relação ao emprego decorre de ato ilícito do empregado que violando de alguma obrigação contratual ou legal, implícita ou explícita, em que permite a rescisão do contrato sem pagamento ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias proporcionais.

O artigo 482 da CLT em suas alíneas b, j e k, constam os requisitos da dispensa do empregado assediante, que a seguir vejamos:

Na alínea b, a dispensa ocorrerá quando há incontinência de conduta ou mau procedimento, isso é, caracteriza a incontinência quando o indivíduo tem uma vida desregrada, e não tenha respeito pelos outros ou um comportamento desordenado em público, rixa.

Já o mau procedimento é tão amplo que abrange todo e qualquer ato que impossibilita a continuação do vínculo empregatício.

Passamos a seguir a análise das demais alínea:

Artigo 482 [...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Qualquer ato lesivo a honra e boa fama, calúnia, injúria ou difamação, ofender, xingar, ou qualquer outra forma de agressão verbal a colega de trabalho ou a superior hierárquico (incluindo xingamentos via internet e WhatsApp) poderá gerar a dispensa por justa causa do agressor, isto é, se não for feita em legítima defesa, tratando-se de assédio moral ascendente e horizontal.

## 6.4 Consequências para o empregador

Vale destacar que a maior parte de assédio moral configurado é quando é praticado pelo empregador, e que decorre da exposição maldosas a público, brincadeira ofensivas, revistas íntima, inventar e produzir erros no trabalho alheio, solicitar tarefas urgentes impossíveis de ser cumprida, rebaixar o profissional a cargo inferior, impor horários incompatíveis com a vida pessoal do colaborador, privação do horário de almoço que é garantido na CLT, restrições ao uso do banheiro, imputar rótulos maldosos, bem como demitir sem justa causa ou levar o funcionário a pedir demissão.

As consequências para o empregado serão tanto mais severas quanto a consciência que se tem do evidente propósito de prejudicar, mas tem que comprovar que houve assédio moral por parte do empregador, motivando uma rescisão contratual indireta em relação ao empregado. (ROSA e NUNES, 2012, p, 170)

O artigo 483 da CLT, dispõe que haverá rescisão indireta, quando há falta grave que o empregador comete com o funcionário. De modo mais claro, é uma demissão por justa causa inversa (do empregado para o empregador), porém, com verbas rescisórias diferentes, podendo, portanto, ser acompanhada por indenização decorrente de assédio moral, conforme posição jurisprudencial que segue abaixo:

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. A existência de assédio moral, por certo, é circunstância que apresenta potencialidade suficiente para justificar o reconhecimento da rescisão indireta, desde que presente prova robusta dos fatos - da mesma forma quando há dispensa por justa causa do empregado - e, ainda, devem possuir suficiente reprovação a ponto do vínculo empregatício se tornar insustentável. Ausente prova robusta de atos aptos a reconhecer a existência de assédio moral e, sendo o único ato antijurídico demonstrado leve e isolado, não há como reconhecer a rescisão indireta do contrato de emprego. (TRT18, RORSum - XXXX-43.2019.5.18.0281, Rel. RONIE CARLOS BENTO DE SOUSA, 2ª TURMA, 07/02/2020)(TRT-18 - RORSUM: XXXX20195180281 GO XXXX-43.2019.5.18.0281, Relator: RONIE CARLOS BENTO DE SOUSA, Data de Julgamento: 07/02/2020, 2ª TURMA)

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - CARACTERIZAÇÃO - Os efeitos indenizatórios decorrentes da responsabilidade civil prevista nos artigos 186 e 927, do Código Civil carecem do cumprimento de requisitos especiais, sem os quais, não se aflora a obrigação de reparar o dano causado. São eles: existência do ato, omissivo ou comissivo, violador do direito de outrem; o resultado danoso para a vítima e o nexo causal entre o ato ou omissão e o resultado. Restando provado o assédio moral no trabalho, ensejador de dano, decorrente de conduta antijurídica e do comportamento abusivo da reclamada, impõe-se a reparação moral pertinente (inteligência dos artigos 186 e 927, do Código Civil e 5º, inciso X da Constituição Federal).

INTEIRO TEOR: -a ao pagamento das verbas rescisórias daí decorrentes. Análise. A autora pugnou pela rescisão indireta do seu contrato de trabalho em virtude do assédio ... ) RECORRENTE: DMA DISTRIBUIDORA S/A RECORRIDO: MARIA DE LOURDES ELIAS BARROSO RELATOR(A): DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO EMENTA ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ... , violador do direito de outrem; o resultado danoso para a vítima e o nexo causal entre o ato ou omissão e o resultado. Restando provado o assédio moral no trabalho, ensejador de dano, decorrente de conduta antijurídica e do comportamento abusivo da reclamada, impõe-se a reparação moral pertinente ... recurso ordinário (Id 205e574), versando o apelo sobre indenização por danos morais e rescisão indireta. Procuração de Id 6c89db5. Foram recolhidos (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010801-95.2021.5.03.0012 (ROT); Disponibilização: 27/06/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Maria Cecilia Alves Pinto)

Além da rescisão indireta, haverá a possibilidade de reparação por danos morais, objeto do próximo capítulo.

#### **6.4 A prova e fixação da indenização do assédio moral**

O dano moral é materializado pelo profundo abalo moral, sentimento de dor e humilhação gerado por ato, cuja o objetivo é atingir a honra, dignidade e imagem. Não obstante, para sua caracterização exige-se a comprovação da ação ou omissão do assediador, o nexo causal e o dano efetivo causado.

De acordo com os artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC c/c art. 769 da CLT o ônus de comprovar o assédio moral é do assediado, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, não se desincumbindo do *ônus probandi*, o pedido de indenização por danos morais é improcedente.

Dito isso, diante da necessidade da construção de prova para cessar a violência ou/e ingressar com pedido de reparação de danos morais quanto ao assédio sofrido, observamos que a prova tem que ser construída de forma sólida, podendo ser comprovada através de testemunhas que presenciaram as agressões, sem qualquer vínculo com as partes, provas documentais, tais como, e-mails, mensagens pelo aplicativo de WhatsApp, gravações de áudio, vídeos, fotos, planilha de metas impossível de ser atingidas, bem como laudos médicos comprovando o dano causado.

Muito embora a Constituição nem a lei infraconstitucional façam menção ao valor da indenização, é necessário levar em conta a valoração do dano indenizável e a capacidade financeira do ofensor, para servir de exemplo a fim de evitar a repetição dessa prática dentro da empresa reclamada.

O ordenamento jurídico não atribui um valor absoluto para cada prova, assegurando ao juiz a ampla liberdade para valorá-la conforme as circunstâncias de cada caso concreto.

Diante da ausência de dispositivo legal, a doutrina assim como a jurisprudência se encarregará de servir de base para fixar o quantum indenizatório, corroborando com este entendimento, será apresentado abaixo alguns julgados:

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO DE TRABALHADOR A RISCO DE VIDA E À INTEGRIDADE FÍSICA. MINERAÇÃO.

INTEIRO TEOR: EMENTA RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO DE TRABALHADOR A RISCO DE VIDA E À INTEGRIDADE FÍSICA. MINERAÇÃO. 1 ... procedentes os pedidos iniciais para condenar as rés solidariamente ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$140.000,00. A 2ª ré ... na qual se postula indenização por danos morais não se equipara àquela, de natureza coletiva, em que os danos são postulados em pedido genérico, abrangendo ... pleiteando o pagamento de indenização por danos morais para os substituídos. Ademais, o fato de a ação coletiva não gerar litispendência em relação ... da sentença e a exclusão da condenação ao pagamento de indenização por danos morais e, eventualmente, a redução do importe, que alega ser superior (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010876-60.2021.5.03.0069 (ROT); Disponibilização: 07/10/2022; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli)

DANO MORAL. A responsabilidade civil do empregador que gera o dever de reparação pelo ato ilícito se constitui na ação ou omissão, atribuível ao agente, danosa para o lesado e que fere o ordenamento jurídico, com fulcro nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, aplicáveis no âmbito do Direito do Trabalho, por força do art. 8º consolidado. Pressupõe a existência de um dano decorrente de uma ação ou omissão, culposa ou dolosa, do agente causador do dano, do que se extraem os seguintes pressupostos: dano, ação ou omissão, dolo ou culpa, e finalmente, a relação de causalidade. Ausente qualquer um dos pressupostos da responsabilidade civil, não há o dever de indenizar. A condenação depende, portanto, de efetiva comprovação de infração à dignidade do ser humano ou honra do trabalhador. No caso de alegação de dano moral por imposição de excessiva carga de trabalho, o fato, por si só, não enseja condenação ao pagamento de indenização por dano moral, sendo necessária a comprovação de que o cumprimento da jornada excessiva tenha efetivamente prejudicado a prática de ocupações do cotidiano não relacionadas ao trabalho, o que não se afigura passível de presunção.

INTEIRO TEOR: à supressão de folgas e à indenização por danos morais (fls. 558/566). Apresentadas contrarrazões pela reclamante às fls. 540/557 e pela reclamada às fls ... , não enseja condenação ao pagamento de indenização por dano moral, sendo necessária a comprovação de que o cumprimento da jornada excessiva tenha ... da autora, o término da jornada de 20/07/2017 a 30/09/2019 à 01h00min de quinta a sábado, e quanto aos domingos, encerramento à 00h20, mantida a fixação ... ) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa ... de 10% sobre o valor que resultar a liquidação de sentença remunera dignamente o trabalho exercido pelo procurador da reclamante, o que impõe (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010321-24.2020.5.03.0022 (ROT); Disponibilização:

07/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2063; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Ana Maria Amorim Reboucas)

Desta forma, resta evidente que a fixação do valor da indenização deverá ficar a critério do magistrado, o qual irá fixá-la, de acordo com as peculiaridades de cada caso, a gravidade do fato, ao nível socioeconômico do autor e, ainda, a capacidade econômica do réu, bem como utilizando-se da moderação, proporcional ao grau de culpa e ao nível socioeconômico do autor, baseado nos pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atendo à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso.

Tal reparação visa assegurar ao trabalhador o necessário respeito à dignidade humana, cidadania, imagem, honra e autoestima do trabalhador, muito embora o recebimento em pecúnia não supra todo o mal-estar e constrangimento sofrido.

#### **6.4 Legislação brasileira sobre assédio moral**

Com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista, tiveram como pilares três objetivos, quais sejam: segurança jurídica, criação de oportunidade de novos empregos e consolidação de direitos.

O objetivo inicial foi aumentar a segurança jurídica, entretanto, vem sendo questionada por renomados juristas quanto sua inconstitucionalidade, quanto ao parágrafo 1º do art. 223-G da nova CLT, que determina a tarifação do *quantum* indenizatório para fins de danos extrapatrimoniais. O artigo original previa a utilização como base do salário contratual do trabalho do empregado, enquanto que o artigo atualmente vigente (conforme modificação oposta pela Medida provisória nº 808 de 2017) prevê a utilização como base do valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Sua constitucionalidade é questionada tendo em vista que tal artigo estabelece uma espécie de tarifação, tendo em vista que fixa o valor do limite máximo a ser pago para fins de indenização extrapatrimoniais, ocorre que tal fixação tem base jurídica, violando portanto um dever jurídico originário, pois a fixação deve ser calculada de acordo com o dano infringido, não havendo justificativa para que seja utilizada qualquer base para fixação do *quantum* indenizatório devido.

A jurisprudência é majoritária quanto a inconstitucionalidade de tal artigo, conforme segue abaixo:

INTEIRO TEOR: -0011521-69.2019.5.03.0000, na sessão do dia 09/07/2020, declarou inconstitucional o artigo 223-G, §§1º a 3º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, nos seguintes termos: "INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, CAPUT E §§ 1ª a 3º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 13.467/17 ... inconstitucionais os §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, pois instituíram o tabelamento das indenizações por danos ... arbitrado na origem. Ao exame. Mantenho, por seus fundamentos, a r. decisão primeva (art.895, § 1º, IV, CLT): "A presente questão encontra a sua solução no ... , a nova redação do artigo 58 da CLT e afastado o pagamento de horas in itinere." Examina-se. De início, é descabido o pedido de aplicação do art.58 (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010632-66.2019.5.03.0178 (ROPS); Disponibilização: 16/09/2022; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Des.Antonio Gomes de Vasconcelos)

INTEIRO TEOR: , estabelecida nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 223-G, da CLT, introduzido pela Lei nº. 13.467/2017, é materialmente inconstitucional por violação frontal ... punitivo, pedagógico e compensatório da medida (art. 223-G da CLT c/c art. 944, do CC/02), arbitro a indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 ... . sentença - Id 043ac9f, na forma do art. 895, § 1o, inciso IV, da CLT, aos seguintes fundamentos: RECURSO DA RECLAMADA DANOS MORAIS Não se conforma ... fundamentos, que peço vênia para transcrever, consoante permissivo do art. 895, parágrafo 1º, inciso IV, da CLT: No presente caso, conforme relatado ... , no valor total de R\$ 778,00; 1/12 avos de 13º salário de 2021; e multa do art. 477, §8º, da CLT, no importe do salário base do reclamante (R (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010929-71.2021.5.03.0059 (ROPS); Disponibilização: 14/09/2022; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. IMPUTAÇÃO DE ATO DE IMPROBIDADE. A conduta da reclamada, ao aplicar indevidamente a penalidade máxima ao empregado, fundada em suposto ato de improbidade, transbordou os limites do poder diretivo do empregador, expondo o laborista à situação vexatória que maculou a sua autoestima e sua dignidade, evidenciando a presença dos requisitos caracterizadores da responsabilidade civil.

INTEIRO TEOR: do dano moral inseridos no arts. 223-A a 223-G da CLT. Ademais, em 09/07/2020, o Pleno deste eg. Regional declarou a inconstitucionalidade do disposto nos §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, acrescentados pela Lei n. 13.467/17 (vide ArgInc-0011521-69.2019.5.03.0000). Assim, afastada a aplicabilidade ... . Por oportuno e pertinente, frisa-se que não se aplicam ao caso concreto as disposições do artigo 223-G da CLT, §§1º a 3º, posto que o Pleno deste Eg. TRT ... após a sua vigência, por força do disposto no caput do art. 7º da CF/88, bem como do art. 468 da CLT. - Contratos de trabalho iniciados após a vigência ... de admissibilidade. DA PRELIMINAR DA INÉPCIA DA INICIAL DECLARADA NA ORIGEM - MULTA DO ART. 477 DA CLT Assegura o autor que consta na inicial causa de pedir

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010028-57.2022.5.03.0063 (ROT); Disponibilização: 13/09/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini)

Apesar do Brasil ainda não possuir lei específica que regule o combate da ocorrência do assédio moral, em março de 2019 a Câmara Federal aprovou o projeto de lei nº 4.742 que introduzirá, caso aprovada pelo Senado Federal, o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, estabelecendo o assédio moral no trabalho como crime, cuja a redação segue abaixo:

Assédio moral

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Diante da seriedade do tema ora abordado, pode se notar a necessidade da torná-lo um tipo de delito submetido à sanção penal, a fim de surgirem efeitos tanto preventivos como asseguaração de uma tutela mais efetiva de proteção da dignidade moral das vítimas.

Grande será a conquista caso haja a aprovação de tal projeto, um enorme avanço para os milhares de trabalhadores submetidos ao assédio moral, com o objetivo de embargar a prática dos atos.

Contudo, utilizando-se da lei subsidiária a fim de reparação de danos morais, na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, e o art. 186 do Código Civil de 2002, não deixa mais espaço para qualquer interpretação restritiva quanto a reparação do dano moral.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos que, ao longo dos estudos realizados no presente artigo o assédio moral vem ganhando força, e que apesar da atual organização do trabalho, fruto do neoliberalismo que é propício a um ambiente em que o assédio moral pode ocorrer mais facilmente, pois o sofrimento no trabalho é utilizado para perpetuar as relações de poder, cujo o ditado popular diz “manda quem pode e obedece quem tem juízo”, encontramos mecanismo de cessar a violência.

A sociedade precisa estar consciente que o assédio moral fere o princípio da dignidade humana, e que deve ser combatido no âmbito das relações de emprego, rejeitando a tolerância à injustiça.

Trata-se de uma violência psíquica no ambiente de trabalho e os danos causado podem ser irreversíveis, são caracterizados pelos repetidos ataques psicológicos ao assediado, através de diversos atos que vão desde aqueles, que aparentemente é inofensivo, até os ostensivamente humilhantes, provocando uma degradação psicológica em suas relações do trabalho e muitas vezes sociais.

O agente causador pode ser qualquer pessoa, o empregador, o gerente, o chefe e até mesmo os colegas de trabalho, e o assediado é sempre o empregador.

Apesar do dano psicológico ser irreparável, é passível de indenização por danos moral, mesmo não havendo lei específica, a jurisprudência vem se consolidando e ordenamento jurídico brasileiro já tem aparato para proteção do trabalhador nas relações de emprego.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, Sônia Aparecida. TONIAL, Juliana Chilanti. A Prova do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas**. 2015. Disponível em: <https://revista.pgsskroton.com/index.php/juridicas/article/view/807>. Acesso em 15 de out. de 2022

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MACEDO, Camila Gonçalves. Assédio moral no ambiente de trabalho. **JUS**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67535/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 15 de out. de 2022

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª edição. São Paulo: Atlas, 2012.  
DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Ltr, 2010.

MODESTO, Celina. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 2022**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil#:~:text=moral%20no%20Brasil-,Em%202021%2C%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20registrou%20mais%20de%2052%20mil,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20Brasil>. Acesso em 03 de nov. de 2022

RAMOS, Luís Leandro Gomes. GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012

RODRIGO, Pacheco. Projeto de Lei nº 1521, de 2019. **SENADO FEDERAL**, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em 19 de set. de 2022

ROSA, André Luís Cateli. NUNES, Luiz Roberto. **Direito do trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico**. São Paulo: Letras jurídicas, 2012

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008